



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes de la  
Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo  
2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Mg. Richard Augusto Rivera Torraka  
<https://orcid.org/0000-0002-6494-548X>

**ASESOR:**

Dr. Manuel Ángel Pérez Azahuanche  
<https://orcid.org/0000-0003-4829-6544>

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERU - 2019**

Página del Jurado



---

Dra. Calvo Gastanaduy, Carola Claudia  
Presidente



---

Dr. Neciosup Obando, Jorge Eduardo  
Secretario



---

Dr. Pérez Azahuanche, Manuel Angel  
Vocal

## DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza y la esperanza suficiente para llegar a esta nueva meta como etapa de mi vida.

A mi madre y el recuerdo imperecedero de mi tía (mi segunda madre) por su amistad, perseverancia y su apoyo incondicional a toda prueba que me han permitido lograr mis objetivos.

A mi hermano y a todas esas buenas personas que de una u otra manera han apoyado mi avance a fin de cristalizar mis anhelos de obtener un nuevo grado académico.

Gracias por ser el motor y motivo de mis logros.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. César Acuña Peralta por el compromiso asumido en favor a la educación y en especial en la superación profesional de los liberteños.

A mis docentes, quienes con sus valiosas enseñanzas, apoyo incondicional y amplia experiencia han incentivado en mi persona el amor y respeto por la educación.

Al Director de la Institución Educativa Pública Emblemática GUE “José Faustino Sánchez Carrión” Dr. Luis Morales Urquiza, a los señores Subdirectores de Formación General , a los Asesores de Matemática y a todos los docentes del Nivel Primaria y Secundaria por haberme permitido trabajar con ellos para el desarrollo de la presente investigación.

A mi familia por todo su amor, comprensión y apoyo constante en el logro de mis objetivos.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

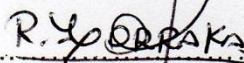
Yo, Richard Augusto Rivera Torraka, estudiante del programa académico Doctorado en educación de la Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo; identificada con DNI 17830834, presento la tesis titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa "José Faustino Sánchez Carrión", Trujillo, 2018, y

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis en referencia, es de mi autoría.
2. Los datos y resultados presentados son veraces y auténticos, constituyendo un aporte confiable para la comunidad científica.
3. La tesis es original, es decir, no ha sido presentada o publicada anteriormente.
4. En la redacción, se ha respetado el derecho de autor, citando y referenciando según lo establece la norma que la rige.

En general, la tesis cumple con los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo y los estándares que demanda el rigor científico. Por tanto, asumo toda responsabilidad ante la atribución fundamentada de fraude, y las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven según lo establecido por Ley.

Trujillo, 18 de junio de 2019



Mg. Richard Augusto Rivera Torraka  
DNI: 17830834

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Certificaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirme a ustedes para dejar a vuestra consideración el presente informe de tesis que muestra los hallazgos de la investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018 , que se sustenta en cuanto al Clima Organizacional en el pensamiento de las Teorías de: las Necesidades Aprendidas de Mc Clelland, el Modelo de Litwin y Stinger, de los Sistemas de organización de Rensis Likert y de la Motivación Humana de Abraham Maslow; desprendiéndose de sus análisis que de la manera cómo perciben los individuos su medio, va a depender su influencia en su accionar y logren buenos resultado para la organización.

Y para la Satisfacción Laboral sus Teorías están sustentadas en el pensamiento de: Factor Doble por Frederick Herzberg y de La Expectación de Vroom, señalando que del estado emocional en comunión perfecta con el trabajo de las personas puede conllevar a satisfacción por la labor que se realiza y/o insatisfacción.

En la elaboración, se ha tomado como referencia los lineamientos que establece la Universidad para la producción de documentos académicos a través del Vicerrectorado de Investigación; se han considerado los parámetros que demandan la rigurosidad científica y los criterios propios de la Escuela de Posgrado.

Esperando merezca vuestra aprobación; expreso mí saludo y profundo agradecimiento.

El Autor

# ÍNDICE

CARATULA

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
SOMMARIO .....	xiv
I. INTRODUCCIÓN .....	15
1.1. Realidad problemática: .....	16
1.2. Trabajos previos:.....	23
1.3. Teorías relacionadas al tema: .....	29
1.3.1. Clima Organizacional .....	30
• Teoría de las Necesidades Aprendidas de Mc Clelland .....	32
• Modelo de Litwin y Stinger .....	33
• Teoría de los Sistemas de organización de Rensis Likert .....	34
• Teoría de la Motivación humana de Abraham Maslow.....	36
1.3.1.1. Definiciones .....	37
1.3.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional .....	39
1.3.1.3. Transcendencia de la cultura organizacional.....	40
1.3.2. Satisfacción Laboral.....	41
1.3.2.1. Antecedentes históricos.....	41
1.3.2.2. Fundamento científico, técnico o humanista.....	43
• Teoría del factor doble por Frederick Herzberg .....	44
• Teoría de la Expectación de Vroom .....	45

1.3.2.3. Definiciones.....	46
1.3.2.4. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	49
1.3.2.5. Importancia de la Satisfacción Laboral.....	50
1.4. Formulación del Problema: .....	51
1.5. Justificación del estudio .....	52
1.6. Hipótesis: .....	53
1.7. Objetivos: .....	55
II. METODOLOGÍA.....	57
2.1 Diseño de investigación .....	58
2.2 Variables .....	58
2.3 Operacionalización de las variables.....	58
2.4 Población y muestra.....	62
2.5 Técnica e instrumento de recolección de datos .....	64
2.5.1 Técnica para la recolección de datos.....	64
2.5.2 Instrumentos para la recolección de datos.....	64
2.5.3 Validación y Confiabilidad de los instrumentos.....	66
2.6 Métodos de análisis de datos.....	67
2.7 Aspectos éticos.....	68
III. RESULTADOS .....	69
3.1. Presentación, análisis y descripción de resultados .....	70
3.1.1. Nivel del Clima Organizacional .....	70
3.1.2. Nivel de la Satisfacción Laboral .....	75
3.1.3. Niveles del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral .....	80
3.1.4. Correlaciones .....	82
A) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral .....	82
B) Realización Personal y Satisfacción Laboral.....	83
C) Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.....	84
D) Supervisión y Satisfacción Laboral.....	85
E) Comunicación y Satisfacción Laboral.....	86



F) Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral.....	87
3.1.5. Prueba de hipótesis.....	88
A) General.....	88
B) Específicas.....	90
• Realización personal y satisfacción laboral.....	90
• Involucramiento laboral y satisfacción laboral.....	92
• Supervisión y satisfacción laboral.....	93
• Comunicación y satisfacción laboral.....	95
• Condiciones laborales y satisfacción laboral.....	97
IV. DISCUSIÓN .....	99
V. CONCLUSIONES .....	106
VI. RECOMENDACIONES .....	110
VII. PROPUESTA.....	112
VIII. REFERENCIAS .....	114
ANEXOS .....	121
Anexo 1. Escala Clima Laboral	122
Anexo 2. Ficha técnica del Clima Organizacional	124
Anexo 3. Escala de Satisfacción Laboral	127
Anexo 4. Ficha técnica Satisfacción Laboral	128
Anexo 5. Base de datos prueba piloto Clima Organizacional	132
Anexo 6. Base de datos prueba piloto Satisfacción Laboral	133
Anexo 7. Base de datos Clima Organizacional por dimensiones	134
Anexo 8. Base datos Satisfacción Laboral por dimensiones	135
Anexo 9. Validación de constructo	136
Anexo 10. Análisis de Fiabilidad Prueba Piloto Clima Organizacional	137
Anexo 11. Análisis de Fiabilidad Prueba Piloto Satisfacción Laboral	141
Anexo 12. Aspectos éticos	144
Anexo 13. Prueba de Normalidad	151
Anexo 14. Prueba de Hipótesis	153
Anexo 15. Propuesta	158
Anexo 16. V-Heurística	185
Anexo 17. Matriz de Consistencia de Ejecución de la Investigación Científica	186

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las Variables.....	59
Tabla 2. Población de estudio. Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”.....	62
Tabla 3. Técnica de recolección de datos.....	64
Tabla 4. Índice Confiabilidad Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	66
Tabla 5. Índice Confiabilidad Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Por dimensiones.....	67
Tabla 6. Niveles del Clima Organizacional.....	70
Tabla 7. Niveles del Clima Organizacional por dimensiones.....	72
Tabla 8. Niveles de la Satisfacción Laboral.....	75
Tabla 9. Niveles de la Satisfacción Laboral por dimensiones.....	77
Tabla 10. Niveles del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	80
Tabla 11. Coeficiente Correlación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	82
Tabla 12. Coeficiente Correlación Realización Personal y Satisfacción Laboral.....	83
Tabla 13. Coeficiente Correlación Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.....	84
Tabla 14. Coeficiente Correlación Supervisión y Satisfacción Laboral.....	85
Tabla 15. Coeficiente Correlación Comunicación y Satisfacción Laboral.....	86
Tabla 16. Coeficiente Correlación Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral.....	87
Tabla 17. Matriz de Consistencia de la Ejecución de la Investigación Científica.....	186

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados Niveles del Clima Organizacional.....	71
Figura 2. Resultados Niveles del Clima Organizacional por dimensiones.....	74
Figura 3. Resultados Niveles de la Satisfacción Laboral.....	76
Figura 4. Resultados Niveles de la Satisfacción Laboral por dimensiones.....	79
Figura 5. Resultados Niveles Clima Organizacional y Satisfacción Laboral....	81
Figura 6. Coeficiente Correlación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	82
Figura 7. Coeficiente Correlación Realización Personal y Satisfacción Laboral.....	83
Figura 8. Coeficiente Correlación Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.....	84
Figura 9. Coeficiente Correlación Supervisión y Satisfacción Laboral.....	85
Figura 10. Coeficiente Correlación Comunicación y Satisfacción Laboral.....	86
Figura 11. Coeficiente Correlación Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral.....	87
Figura 16 V-Heurística.....	185

## RESUMEN

La Investigación presentada titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018, se llevó a cabo para determinar la relación entre ambas variables en la Institución Educativa motivo del presente Estudio; en vista que se hace necesario contar con personal docente motivado y satisfecho de su labor. La metodología aplicada según su finalidad corresponde a una investigación básica de tipo descriptivo, con diseño correlacional de corte transversal o seccional, y enfoque cuantitativo, cuya muestra la conformaron 92 docentes elegidos probabilísticamente a los que se les aplicó los cuestionarios denominados Escala CL - SPC y Escala SL – SPC de Sonia Palma Carrillo de los años 2006 y 2004 respectivamente, los que se sometieron al proceso de validación de constructo y prueba de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Para el procesamiento de la información y análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial apoyado de los Programas Micro Soft EXCEL 2016 y SPSS 24, concluyendo en la existencia y evidencias suficientes que demuestran existencia de una relación positiva al obtener  $r = 0.707$  y un nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$  entre ambas variables, La hipótesis Nula fue contrastada y rechazada, aceptándose la hipótesis Alternativa. Estas variables guardan relación entre sí puesto que en las empresas; en este caso una institución educativa experimentan un problema serio cuando se vive o percibe un Clima Organizacional desfavorable entre el personal, en nuestro caso: los docentes.

En sí cambiar la percepción de un Clima Organizacional en este medio, no resulta tarea fácil; puesto que se debe establecer una serie de compromisos tendientes a la mejora y crecimiento, implementando estrategias para potenciar la variable Clima Organizacional. Como resultante de la evidencia encontrada en la presente investigación, ésta es muy importante puesto que proporciona información para establecer en sí la relación entre los dos constructos planteados: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la muestra de estudio.

**PALABRAS CLAVE:** Clima Organizacional; Satisfacción Laboral; Relación.

## **ABSTRACT**

The research presented entitled Organizational Climate and Job Satisfaction in the teachers of the Educational Institution "José Faustino Sánchez Carrión", Trujillo, 2018, has been carried out to determine the relationship between both variables in the Educational Institution motive of the present Study; in view of the fact that it is necessary to have motivated and satisfied teaching staff of their work. The methodology used according to its purpose corresponds to a basic research of descriptive type, with cross-sectional or sectional, correlational design, and quantitative approach, whose sample was 92 of probabilistically chosen teachers to whom the questionnaires called Scale CL - SPC were applied and Escala SL - SPC of Sonia Palma Carrillo of the years 2006 and 2004 respectively, which were submitted to the process of validation of the construction and reliability test through the Alfa coefficient of Cronbach. In this way, for the processing of the information and data analysis, the descriptive and inferential statistics supported by the Micro Soft EXCEL 2016 and SPSS 24 Programs were used, concluding in the existence and sufficient evidence for sure that there is a positive relation when obtaining  $r = 0.707$  and a significant  $p = 0.000 < 0.05$  between both variables. The Null hypothesis was contrasted and rejected, accepting the Alternative hypothesis. These variables are related to each other since in the companies; in this case an educational institution experiences a serious problem when living or perceiving an unfavorable organizational climate among the staff, in our case: the teachers. In itself, changing the perception of an Organizational Climate in this environment is not an easy task; since it is necessary to establish a series of commitments, tending to improvement and growth, achieving the strategies that allow strengthening the variable Organizational Climate. As a result of the evidence found in the present investigation, this is very important since it provides information to establish in itself the relationship between the two proposed constructs: Organizational Climate and Labor Satisfaction in the study sample.

**KEYWORDS:** Organizational Climate; Labor Satisfaction; Relation.

## SOMMARIO

La ricerca presentata dal titolo Organizational Climate and Work Satisfaction nei docenti dell'istituto educativo "José Faustino Sánchez Carrión", Trujillo, 2018, è stata condotta per determinare la relazione tra le due variabili nel motivo dell'istituto educativo del presente studio; in considerazione del fatto che è necessario avere personale docente motivato e soddisfatto del proprio lavoro. La metodologia applicata secondo il suo scopo corrisponde a una ricerca di base di tipo descrittivo, con disegno correlazionale trasversale o sezionale e approccio quantitativo, il cui campione era composto da 92 insegnanti selezionati a livello probabilistico a cui sono stati applicati i questionari chiamati Scale CL - SPC e Escala SL - SPC di Sonia Palma Carrillo degli anni 2006 e 2004 rispettivamente, che sono stati sottoposti al processo di validazione del test di costruzione e affidabilità attraverso il coefficiente Alfa di Cronbach. Per l'elaborazione delle informazioni e l'analisi dei dati, sono state utilizzate le statistiche descrittive e inferenziali supportate dai programmi Micro Soft EXCEL 2016 e SPSS 24, che hanno concluso l'esistenza e prove sufficienti che dimostrano l'esistenza di una relazione positiva quando si ottengono  $r = 0,770$  e un livello di significatività  $p = 0,000 < 0.05$  tra entrambe le variabili: l'ipotesi Null è stata contrastata e respinta, accettando l'ipotesi alternativa. Queste variabili sono correlate tra loro in quanto nelle società; in questo caso un'istituzione educativa incontra un serio problema quando vive o percepisce un clima organizzativo sfavorevole tra il personale, nel nostro caso: gli insegnanti. Di per sé, cambiare la percezione di un clima organizzativo in questo ambiente non è un compito facile; poiché occorre stabilire una serie di impegni tendenti al miglioramento e alla crescita, implementando strategie per migliorare la variabile del Clima Organizzativo. Come risultato delle prove trovate nella presente inchiesta, ciò è molto importante poiché fornisce informazioni per stabilire in sé la relazione tra i due costrutti proposti: Clima organizzativo e Soddisfazione del lavoro nel campione di studio.

**PAROLE CHIAVE:** Clima organizzativo; Soddisfazione del lavoro; Relazione.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.**

Como es de conocimiento general el maestro aquella persona que coadyuva a la conversión de grupos sociales y sobre quien recae la esencial funcionalidad de llegar a conformar hombres y ciudadanos de bien que den lustro y enaltezcan a un país. Habitamos un mundo globalizado en donde prima la esfera competitiva y de enormes cambios que otorga lugar y origen a la aparición de diferentes construcciones en la organización de los grupos e instituciones; de ahí que resulte básico el actualizar y hacer mejor las mismas, por lo tal se va a conseguir así entablar relaciones humanas de excelente calidad, donde prime la empatía y el buen interactuar entre los agentes académicos.

La calidad educativa enfocada de esta manera ocupa un papel preponderante dentro del engranaje del sistema educativo, ya que va a permitir atender las pretensiones de la red social que instruye a: estudiantes, educadores, jefes de familia y empleados públicos; por lo cual se constituye en un medio laboral armonioso entre los integrantes en compromiso de una organización para su óptimo desempeño

Debido a ello en la actualidad las organizaciones se encuentran en lid y se enfrentan a cambios permanentes de ámbito a los cuales tienen que ajustarse para subsistir, lo que va de la mano con los adelantos de la tecnología que marcaron pauta durante el Siglo XX, los mismos que empezaron a ceder. Al iniciar el nuevo Siglo XXI el capital humano se constituyó en una realidad reconocida por muchos. Así los activos en relaciones humanas pasaron a ser la fuente básica aunada al desempeño de toda organización contemporánea.

De esta forma como manifiesto de una parte enfocada así la sociedad dentro de procesos de integración de los mercados del país y llevados al entorno global, éstos se incrementan dado los avances tecnológicos, en razón de ello las instituciones extiendan y realicen en grupos estrategias competitivas,



que involucre el logro de servicios y productos de calidad y por ende en donde los trabajadores se muestren y actúen con actitud positiva y alta eficacia.

Teniendo en cuenta la satisfacción en el trabajo con la que los involucrados en la organización cumplen la tarea dentro de la misma, esto jugará un papel primordial. Se debe aun así considerar que en la insatisfacción laboral su predominio no sólo va a deteriorar representatividad del plantel y su calidad, y las prestaciones que ofrezca. En la actualidad a los aspectos que guardan relación con clima laboral y deber organizacional, no se les presta la suficiente consideración restándoles importancia; a pesar que son aspectos claves en el avance de toda empresa y/o compañía. De esta manera el clima de la empresa y/u organización, puede indistintamente representar una unión y/o una traba dentro del aceptable desarrollo de una entidad, pudiendo constituirse como un aspecto predominante dentro del accionar de sus integrantes.

De la misma manera puede generar sentimientos de empatía y/o de distanciamiento frente a los dirigentes y/o colegas de trabajo; lo que como corolario final puede expresarse en: soberanía, composición, recompensa, consideración, cordialidad, acompañamiento y apertura por ejemplo.

Es en sí primordial el papel que desempeñan las organizaciones, puesto que su función básica ha de ser conducirse con tácticas que rescaten el mejor desempeño de sus integrantes, demostrando unas aceptables relaciones interpersonales, ya que esto de una u otra manera va a influir positiva o negativamente en la imagen que refleja.

Del examen efectuados a los estudios contemplados en otras realidades sobre el tema en el mundo, se evidencia por ejemplo que en México en esta nación se percibe poco índice de satisfacción laboral; puesto que las acciones llevadas a cabo por sus trabajadores fueron efectuadas únicamente por cumplir, lo que paralelamente generó insatisfacción laboral

como producto de su trabajo, aunado a una profunda inseguridad, ansiedad y depresión, marco decorativo al inconveniente de fondo que lo constituye: el deficiente clima organizacional.

Siendo muy cierto que las investigaciones sobre Clima organizacional abarquen el uso de encuestas orientadas a recabar información de los participantes en la investigación, constituyéndose en el instrumento con habilidad específica para poder captar a tiempo puntos críticos para corregir todo aquello que de una u otra manera afecta la motivación.

Las organizaciones en todo el país llámese organizaciones educativas y de servicio público en la mayoría de los casos nos muestran un ambiente laboral de la organización no del todo favorable para sus integrantes; por lo que no existiendo una suficiente motivación al cumplir el trabajo las opciones de realizarlo muestran dificultades y son un componente de peligro para la salud de la institución existiendo desorden y caos dominante en la gestión, y esto es lo que frecuentemente traba el habitual desenvolvimiento laboral de los individuos, en sus diferentes esferas ya sea cultural, popular y/o educativa.

A manera de reforzar se afirma que una buena relación laboral entre los interactuantes de la empresa, es vital cuando se habla de producción y competitividad empresarial. Lo que se acentúa cuando se producen resquebrajamientos en las relaciones laborales individuales y/o en grupo, con esto el trabajo se limita, lo que conlleva a problemas en el desempeño de los individuos. De allí que el mantenimiento de un clima organizacional sano represente una variable de prioridad cuando se busca alcanzar otras estrategias de producción (David 1997).

En todo el país es política conocida el desarrollar acciones tendientes al logro de la calidad institucional que conlleve al nacimiento y existir de un clima organizacional satisfactorio, en el que el interactuar de los agentes académicos lleve al arribo de estudiantes con un óptimo desarrollo.

Una serie de autores se ocupan de dar a conocer el efecto que causa el interactuar de los individuos con variables tales como: estructura, tamaño, reglamentos, políticas, comunicación. Por lo que hay personas quienes afirman que el clima va a producir efectos que actúan sobre la conducta de las personas, llámese a éstas satisfacción y desempeño al cumplir la labor. Viéndolo desde este enfoque hay una tendencia moderada a los efectos que se producen en el entorno laboral.

En el ámbito regional panoramas semejantes se aprecian, los mismos que guardan relación con la medida o tasa del modelo de Clima Organizacional y la Satisfacción que tienen los entes comprometidos para hacer la tarea.

Conocido es que la institución educativa como empresa cuente con una personalidad “su generis” que la distingue de otras, de allí que el gerente y/o jefe (director) se constituye en el líder nato capaz de llevar a la organización al mejor logro de las satisfacciones psico-sociales de cada uno de los artífices de la empresa.

El presente estudio no tiene otro fin sino el identificar en si el nexo existente en las variables: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, basados en antecedentes previos; estudios y documentación que guarda relación con la temática. La revisión para el presente trabajo esté siendo abordada desde la perspectiva internacional, latinoamericana y nacional, considerando que los conceptos presentados en este trabajo de investigación están basados en la aplicación de trabajos científicos, tratados especiales, así como volúmenes o textos actualizados sobre estos tópicos.

En las instituciones educativas del ámbito donde nos motiva el presente estudio, se dice que una buena convivencia de sus integrantes (docentes, alumnos, padres) va a contribuir a un mejor aprendizaje, una esfera armoniosa de trabajo y es en sí una motivación para el desarrollo personal,

social y psicológico, limita casos de violencia de sus integrantes específicamente los educadores.

Muchas veces el clima en la organización no lo es del todo apacible, dado que muchos de sus integrantes vienen de sus hogares sumando: hogares disfuncionales, falta de responsabilidad de roles paternos, ausencia de valores, machismo, racismo, etc. En nuestra institución educativa somos testigos permanentes de cómo estas alteraciones familiares – sociales se han instalado en las organizaciones educativas, generando inestabilidad emocional y la consecuente falta y/o deficiente práctica de las relaciones interpersonales.

Analizando a la organización educativa en cuanto a la eficacia en el cumplimiento de su rol en favor de la educación, comprobamos que las relaciones en las que convergen los miembros de la organización son claves para poder determinar la vigencia y el tiempo que estas permanezcan activas. Siendo así que los cambios que se produzcan al desarrollar sus procesos servirán para determinar de manera oportuna un diagnóstico de la organización. Sobre todo enfocando lo referido al aspecto de la satisfacción que tenga el educador al realizar su quehacer educativo y no se genere una percepción negativa entre los docentes que va a desencadenar en un actuar negativo en la organización.

Sorteando el manejo de ambas empleadas en relación a un realidad, en este caso la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”; entidad de la que formo parte ya más de dos décadas, por dicha razón con la presente exploración intento buscar el nexo del nivel de satisfacción laboral en relación con el clima organizacional en la institución en estudio y poder de esta manera establecer un diagnóstico de los elementos que facilitan o dificultan esa relación.

La integración de un ambiente organizacional óptimo, tiene importancia en esta institución educativa, ya que con frecuencia por razones como: estrés,

desmotivación y/o insatisfacción prefiriendo integrarse en grupos pequeños en sus descansos; las relaciones se tornan algo rígidas trasluciendo márgenes de conflicto. A la vez otros integrantes tienen apuro por dirigirse a sus viviendas, existiendo algunos que portan a su hogar material bibliográfico para preparar sus sesiones de aprendizaje, como también lo hay personas que les resulta indiferente integrarse a este grupo laboral.

Los trabajos de investigación que se desarrollan abarcando las 2 variables de mi estudio, se hacen con el fin de asumir (a corto plazo luego de inversión de capital en estudios) correctivos y modificarlas, pretendiendo que no sufra alteración, ni se modifiquen resultados óptimos, pues con ello sólo se deteriora la Satisfacción laboral.

Al poder modificar estas situaciones citadas con respecto al ámbito y condiciones laborales que están alterando el buen avance de un clima organizacional; y la impecable salud de sus pertenecientes en la institución del presente estudio, para poder alcanzar logros y detallar convenios, sólo de esta forma va a existir una esfera laboral impecable en donde se asegure que hay un clima organizacional óptimo y donde no sea necesario establecer o señalar tiempos para atender con la tarea, donde se realice una autoevaluación reconociendo sus propios fallos, instaurándose construcciones horizontales, que gocen de más grande independencia, con más grande independencia, elasticidad horaria y fortalecimiento de relaciones entre personas, para una aceptable convivencia laboral.

En razón de ello se desarrollan estudios sobre Satisfacción laboral y Clima Organizacional, los mismos que han sido introducidos en las empresas, considerando que son herramientas eficaces que permiten plantear análisis, enfocando las necesidades, así como las expectativas que presentan los empleados, lográndose con ello concebirse acciones óptimas que de alguna manera van a lograr y permitirán el incremento de unas relaciones interpersonales de calidad.

La exploración en nuestro estudio se centró no sólo en el clima de la institución sino también en la satisfacción con que laboren sus integrantes ya que el primero se constituye en la piedra angular de toda organización y guarda relación directa con la satisfacción laboral.

De todo lo mencionado se deduce por último que conseguir un óptimo ámbito laboral se constituye en una necesidad primordial, ya que muestra secuelas importantes sobre: la organización, rotación, eficacia y la adaptación de los administrados, siendo esta la situación de los docentes de esta institución motivo de nuestro estudio.

Por lo tanto hablar de satisfacción laboral implica abordar aspectos inherentes al talento humano dentro de un clima organizacional satisfactorio, en donde los educadores puedan desplegar mejor su actividad y el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, para lograr sus propósitos planteados de forma eficiente.

Muy cierto resulta el indicar que el ambiente de trabajo puede llegar a afectar el comportamiento de las personas, así como su actuación favorable o desfavorable lo que es una traba a la productividad de la empresa, el identificarse con el medio y centro de trabajo. De esto deduzco que el ambiente (clima organizacional) no debe considerarse como una variable de tipo exógeno sino por el contrario debe considerarse como un activo intangible para la organización educativa, es decir un instrumento que cause y/o produzca armonía institucional.

Las instituciones educativas como empresa las conforman un grupo humano considerable llámese: alumnos, padres de familia, docentes, directivos, administrativos; siendo que también convergen diferentes caracteres que facilitan la aparición de los problemas de relaciones interpersonales, que de alguna manera alteran la convivencia de este grupo humano. En sus inicios estas incomprensiones y/o malos entendidos suelen ser mínimos y pueden superarse, pero para dar cumplimiento a los propósitos del plantel muchos

interactuantes, no logran ubicarse ni conducirse “al mismo ritmo de trabajo”, entonces no constituye un problema, que de no solucionarse a tiempo interfieren en su participación en las decisiones que tomen, en el cumplimiento de acuerdos y tareas, siendo el tramo final, el fracaso institucional y el estancamiento de la institución.

Es de básica manifestar que cuando la institución u organización carece de un clima favorable se encuentra en perjuicio y desmedro, en comparación con otras que si lo tienen y por lo tal éstas proyectan productos de calidad (Velásquez, 2003).

Así de esta manera por todo lo abordado pretendo con el desarrollo de esta investigación distinguir el nexo y/o enlace que hay entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS.**

A la luz del material bibliográfico con el firme propósito de tener evidencias desde el enfoque hecho a nivel mundial y nacional. Se han revisado y examinado opiniones y juicios emitidos en trabajos monográficos, científicos y textos referidos al tema mejorado con el transcurrir del tiempo.

En la revisión realizada por mi persona no hallé estudios que se relacionen de modo directo con el inconveniente planteado, pero sí encontré algunos estudios extranjeros y nacionales que de alguna forma se relacionan con mi tema.

Antecedentes Internacionales.

Rivas (2010), en su estudio "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en maestros en las Academias Zuliana Avanzadas en Maracaibo" Venezuela en una exploración de diseño elemental, correlacional, cuantitativo y no experimental. La formación de una población de 49 personas, bajo la

encuesta como técnica, empleando para la medición la escala de Likert sometida a una prueba piloto, se aplicó el resultado al coeficiente alfa de Cronbach con una puntuación de 0.93, luego se establece como nexo importante que: a) Hay un buen enlace entre trabajo y el trato, existiendo deficiencias en cuanto a las resoluciones que adopte el órgano rector, b) que no están satisfechos con la compensación recibida.

Según Hinojosa (2010) en su estudio "Clima Organizacional y Bienestar Laboral en docentes del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses de Chile". Utilizó una metodología cuantitativa de nivel de relación descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal y concluyó que el clima organizacional cumple un rol básico en el logro del rendimiento de las instituciones así como sobre su grado de satisfacción laboral, incluida conexión directa entre ambas variables. Asimismo, el autor del presente estudio determinó que el clima organizacional tiene predominio por la satisfacción, ya que es el resultado de una circunstancia, una percepción.

Ibáñez (2013), en su estudio "Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codozzi –Venezuela", para determinar la relación existente en la forma de actuar de los maestros en relación con el clima en el que se desenvuelven en la institución educativa pública del de Aragua, desarrollando una exploración de tipo elemental sustantiva, descriptiva, de relación recíproca, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Utilizando la encuesta y el cuestionario. Llegó a la conclusión que hay un enlace efectivo de menor importancia en las variables en estudio.

Meléndez (2015) en su estudio titulado "Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Sub secretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas en Quito Ecuador período 2013 - 2014", con el propósito de distinguir como repercute el Clima organizacional sobre el Desempeño laboral, con un diseño explicativo para responder el porque de una situación teniendo en cuenta relación causa – efecto de las variables de estudio. Siendo a la vez el diseño empleado de tipo descriptivo, aplicando



encuestas analizadas con el Programa Estadístico SPSS; arribó a la conclusión que no hay influencia del Clima organizacional en los resultados del Desempeño laboral. Por otro lado es en sí la credibilidad el sub constructo que guarde relación con el clima organizacional, cuya influencia es positiva y trasciende sobre los productos de la investigación.

Belizán (2015): en su Tesis para optar la licenciatura en Psicología denominada; “Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes pertenecientes al Sector Público y Privado” para determinar la disensión como se comprende el Clima organizacional y el nivel de Satisfacción laboral de los docentes, bajo un diseño transversal (para medir ambas variables en un solo momento), descriptivo comparativo no experimental. Siendo que lo resuelto indica que hay una relación recíproca importante entre ambas dimensiones, predominante sobre: la edad, tamaño de la organización, nivel de educación, salario, cantidad de horas de trabajo semanal, años de trabajo. Concluyendo que estadísticamente hay una conexión importante entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los educadores evaluados, quedando confirmada la hipótesis de que el Nivel de Satisfacción laboral está asociado con la manera como se conoce o comprende el Clima organizacional de la población en estudio.

Sierra (2015) realizando la investigación: “Satisfacción laboral y Clima organizacional percibida entre los docentes de las Instituciones de la Iglesia Adventista del sétimo día (Colombia, 2014) contando con una población de 175 docentes (primaria y secundaria) para comprender el enlace que hay entre las variables materia de la presente investigación. Todo ello basándose en la descripción correlacional, usando encuestas y teniendo como base el cuestionario. Reportando como deducción que hay correlación importante moderada entre las dos variables, viéndolo desde el enfoque de la calidad del Clima organizacional con un  $r = 0.616$ ,  $p = 0.000$  siendo aceptable su  $H_0$ .

Antecedentes Nacionales.

Palma (2004) en su estudio sobre motivación y el clima laboral realizado con una población de personal de Universidades Privadas de Lima, en una población de 473 docentes y trabajadores administrativos, utilizando la Escala de motivación y Clima laboral de Mc Clelland y Litwing y el Programa SPSS, de lo que se reportan valores promedios de razón y Clima laboral con una diferencia únicamente en el aspecto organizacional.

A lo que Camargo (2010) en el estudio realizado sobre “Clima Organizacional y Gestión Universitaria entre la población de trabajadores de las universidades de Huancayo (1865)”; realizado para establecer la conexión existente de las variables Clima Organizacional y Gestión Universitaria. Siendo la muestra de 852 miembros (docentes y administrativos), bajo la utilización de encuestas y contando con el necesario cuestionario; concluye que hay una nexos de línea recta e importante entre ambas variables de la población indicada.

Mamani (2011) en la investigación: “Clima organizacional y el Desempeño docente entre el personal docente del Complejo Educativo de Huaraya (Puno), para establecer el vínculo que hay en medio del Clima Organizacional y Desempeño docente, bajo el empleo de encuestas y bajo un diseño experimental transversal.

Por su parte en el estudio titulado “Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Iquitos período 2013”, desarrollado por Pérez y Rivera (2015) para establecer el vínculo y/o nexos que tienen ambas variables. Basándose en el empleo del diseño descriptivo de relación recíproca, bajo el empleo de encuestas (de acuerdo al diseño de observación) y reforzando con el uso del cuestionario aplicado a la población estudiada, concluyen que: a) el nexos que hay entre las variables de estudio resulta siendo positivo y significativo; b) el Clima Organizacional presente un grado medio entre los trabajadores. En lo que se refiere a la dimensión Involucramiento Laboral se hace con el

compromiso de superar obstáculos, existiendo el manejo de relaciones interpersonales favorables.

Refiriéndose al Trabajo de Investigación: "La relación entre el clima organizacional y la Gestión Pedagógica de los profesores en la Escuela N° 2048, "José Carlos Mariátegui" Comas, Lima -2012"; presentado por Masca (2013) para determinar relación entre estas dos variables, bajo el método de tipo descriptivo básico, enfoque transversal no experimental, utilizando encuesta y cuestionario en 63 maestros, concluyo que hay nexo positivo presente entre las variables de estudio, el mismo que es altamente significativo.

Alva y Domínguez (2013), "Clima organizacional y satisfacción en el trabajo realizado entre el personal de la Universidad San Pedro de Chimbote estudio cuantitativo descriptivo, correlacional con un diseño transversal no experimental en una muestra de 332 trabajadores, concluye en la existencia de una buena conexión en las variables precitadas en las que la comunicación y condiciones de trabajo resultan básicos.

Mencionando el trabajo publicado en la revista "Logos", Volumen 4, número 1 Universidad Alas Peruanas, titulado "clima organizacional y satisfacción en el trabajo de los profesores No. Red 11 Condevilla en el barrio de San Martín de Porres 2013". Cuyo autor es Mascco (2014) realizado en el afán de determinar el nexo entre las precitadas variables, con el uso de metodología básica, correlación, diseño no experimental, aplicado a 300 maestros, cuya muestra la representan 171 de ellos. Este estudio reportó una relación significativa y una condición o nivel moderado entre las dos variables.

Chávez y Ponce (2014), en el estudio titulado: "Clima organizacional y Satisfacción en el trabajo del personal de la Institución Pública de Menores en San Marcos, 2014", preparado para establecer el nexo existente entre ambas variables en dichos trabajadores se centró en un estudio de correlación descriptiva cuyos resultados son propensos a una relación

positiva significativa y un alto grado de identificación con el lugar de trabajo, por lo tanto, con el programa de capacitación, se hicieron las recomendaciones apropiadas.

En la investigación: "Clima organizacional y la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Pasco - 2015", para establecer la relación existente entre estas variables de estudio, bajo un método descriptivo con una población por 32 participantes, con el empleo de la Escala Likert se prepararon 72 ítems: (32 para Clima organizacional, correspondiendo 40 para Satisfacción laboral). Lo que muestra resultados con presencia de un enlace importante para las variables de la investigación, con un grado de dimensión altos, siendo el reporte estadístico registrado como no paramétrico bueno.

Vargas (2015), en su investigación: "Impacto de la Satisfacción laboral en el Clima organizacional de la I.E Sara Antonieta Bullón en Lambayeque", concluye que hay un impacto positivo  $r = 0,452$ , ejercido por la Satisfacción Laboral dentro del Clima organizacional en la organización educativa, siendo este considerado como un porcentaje mínimo (20,39%). de la satisfacción en el trabajo sobre el Clima organizacional, por lo que es de tener en consideración la existencia de otros factores que inciden a que en este plantel el clima organizacional no sea el adecuado o correcto.

Inga (2016) en su trabajo titulado "Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Emblemática de Educación Fundamental No.70010 de la Gran Unidad Escolar "San Carlos" en la ciudad de Puno 2015, desarrollada para determinar y comprender dicho clima y el bienestar en esta población de estudio, a fin de analizar, reflexionar y tomar las medidas adecuadas para evitar estas dificultades.

La investigación ha sido de campo relacional y descriptivo a nivel entre las variables en estudio, siendo Bienestar laboral la unidad de análisis conformada por 43 docentes de los que terminan estos siendo calificados,

de lo que se percibe que alcanzan un nivel normal en su interacción y el proceso comunicativo.

#### Antecedente Regional

Zeña (2016) en su investigación: Influencia del Clima organizacional en la mejora de la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Benjamín Franklin School - Chepén, de tipo transaccional descriptiva, su objetivo fue determinar la influencia del Clima organizacional en la mejora de la Satisfacción laboral de los docentes. Con muestra de 20 docentes y la encuesta como instrumento, concluye: existe una marcada influencia del Clima organizacional sobre la Satisfacción Laboral y sus resultados determinan una relación favorable entre dichas variables.

#### Antecedentes Locales

Regalado (2016) en su Tesis: Presión laboral y Satisfacción laboral en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, de tipo descriptivo y diseño correlacional; con muestra de 294 docentes. Su objetivo fue conocer y describir la relación existente entre ambas variables, concluye que: las correlaciones son negativas y altamente significativas entre los indicadores y las variables mismas.

Ricse (2018) en su estudio Clima institucional y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rosa, Trujillo 2017. Diseño correlacional, muestra 85 docentes y se administró dos cuestionarios. Concluye que el Clima institucional presenta correlación altamente significativa con la Satisfacción laboral ( $p < 0.01$ ), siendo directa y muy alta ( $r = 0.992$ ).

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

La motivación constituye en los últimos tiempos objeto de estudio que preceden a teorías que guardan relación con una serie de variables, siendo dos de ellas las participantes en la investigación que realizo.

### **1.3.1. Clima Organizacional**

Dentro del estudio de la Psicología, preferentemente la Psicología Laboral como rama de esta, abarca el estudio de la conexión o enlace razonado existente entre las personas dentro de su convivencia como grupo social dentro de un círculo laboral y las implicancias psíquicas del mismo.

En sí la Psicología aporta conocimientos fundamentales sobre la regulación psicológica de la actividad laboral, contribuyendo a la productividad, donde el trabajo constituye la actividad fundamental para el hombre adulto.

De allí que las necesidades humanas como tal están relacionadas con organizaciones y la satisfacción que experimenta el hombre al realizar una labor por lo que en estrecho vínculo con la satisfacción que reciba para satisfacer sus necesidades personales.

En sí la organización como conjunto de normas y reglas conformadas por porciones relacionadas y dependiente, interactuantes que dan lugar al “clima” o carácter de la organización. En razón de ello estudios del clima son temas abordados paralelamente con la presencia de la Psicología de las organizaciones.

El clima organizacional tiene sus raíces desde las teorías que abordaron la influencia del clima social, como lo afirman Lewin, Lippitt y White (1939), que con el seguir de los años con la teoría motivacional humana lo ratificó Mc Clelland en 1949.

Para Kurt Lewin el comportamiento deriva de la función de las personas en relación al medio ambiente. El clima organizacional es abordado desde el contexto psicológico y organizacional, con el fin poderse acercar más los resultados o la individualidad del ser humano y a su ámbito dentro de la organización; todo ello para analizar el

comportamiento laboral y así mismo identificar la percepción que se tiene dentro de su ambiente de labores.

Los diferentes autores argumentan que el clima psicológico está en relación con el valor y el cumplimiento de trabajo. Hablando de clima organizacional esto implica permitir a una empresa alcanzar el éxito, sobre todo si el ambiente es óptimo en donde las actitudes y comportamientos priman.

Schneider, 1975 mencionado por Chiang, Martín y Núñez: el término clima lo enfoca como expresión figurada que transporta el sentido de esta y que deriva de la meteorología (en el entendimiento de las relaciones entre personas o cosas que brillan con resplandor fugaz). De allí que cuando se refiere a las organizaciones implica rasgos atmosféricos regulables dentro de un determinado lugar. Cuando abordamos el término Clima Organizacional lo hacemos para referir a prácticas y procedimientos propios de la organización.

Estudios e investigaciones realizadas como la de Méndez 2005 la citan: Clima organizacional es el medio interno institucional donde convergen una serie de situaciones: organización, tecnología, asuntos de interés de la empresa, normas o regímenes internos, así como valores y otras formas de comportamiento en sociedad.

Hay quienes (Silva 2007 citado por Tejada) lo conceptúan como un atributo innato al individuo, que goza de una estructura perceptual y cognitiva de la organización en la que conviven en común. Entendiéndose que el clima es perteneciente a los individuos y es en sí la percepción sumaria del ambiente.

Desde el punto de vista histórico a través del tiempo han surgido teorías sobre la motivación humana, entre las que se destaca la de Maslow y Herzberg y la Teoría de los Sistemas Organizacionales de Rensis Likert;

entre otros. Siendo que esta última es la que destaca que la organización es el sistema social conformado por subsistemas interactuantes entre sí y con el entorno.

El Psicólogo alemán Kurt Lewin (1890 – 1947) fundó las nociones del clima organizacional y de su tesis “El comportamiento del hombre resulta de la armoniosa o no relación de las personas con su medio. Constituyéndose la ecuación  $C = f ( P \times E )$ , como el “campo o medio psicológico”. Donde C es el comportamiento; f la función, P la persona y E el entorno o medio.

De igual forma el enfoque de la Gestalt presenta como bandera que de la manera cómo perciben los individuos su medio, va a depender su influencia en su accionar. Por su parte el Enfoque Funcionalista sustenta y respalda que las personas son interactuantes dinámicos, no pasivos, por lo que tienden a contribuir en la modificación de su entorno. Ambos enfoques marcan el fundamento del concepto de clima: “Este nace de la interacción entre personas y medio”.

### **Teorías**

Enmarcado en la esencia de esas teorías que tienen correlación con las variables en estudio se encuentran:

### **Teoría de las Necesidades Aprendidas de Mc Clelland**

Él propuso que muchas necesidades son adquiridas de la cultura, destacando tres necesidades: realización, afiliación y poder. La investigación desarrolló un conjunto descriptivo de factores que reflejan en sí una gran necesidad de realización, de ahí su tratado del autor sobre el "estudio de la motivación humana", Madrid 1989.

En concreto, esta investigación ha determinado que a la persona le gusta asumir la responsabilidad en la resolución de problemas, por lo



tanto, está en la capacidad de satisfacer o dar solución a sus necesidades vitales básicas (fisiológicas y de seguridad) por lo que de acuerdo con Maslow, su comportamiento es dominado por las tres necesidades pre-citadas (realización, afiliación y poder) que operan simultáneamente; y son básicas para establecer una empatía e interacción personal que dará seguridad individual y el impulso para sobresalir, alcanzar metas y éxito; de allí que ejerzan influencia sobre un grupo humano y sobre diferentes situaciones que surgen.

Como resultado, una de estas necesidades predomina y el individuo puede discernir en busca de la satisfacción de la misma. Finalmente, este autor afirma que existe una relación comprobada entre el número de personas para la realización y el grado de desarrollo de las naciones.

### **Modelo de Litwin y Stinger**

Según esta teoría, Mc Clelland contribuye como un alto sentido de logro donde el individuo arriesga con objetivos difíciles pero alcanzables; Esta contribución fue tomada por Litwin y Stinger como un punto de referencia para determinar cómo se comportaron los individuos en la empresa, siendo el punto de partida para estudios climáticos organizacionales, que es sólo un filtro para: estructura, liderazgo, toma de decisiones, etc.

De todo esto se desprende y percibe que la organización se mide bajo este sistema organizacional, por lo tanto el individuo percibe el entorno en sí mismo y con una motivación adecuada y óptima esté listo para asumir un comportamiento emergente con buenos resultados para la productividad, la satisfacción y la rotación de la empresa.

Este enfoque también incluye estudios de las características del entorno de trabajo, como el desplegado durante su desempeño; clima, estructuras y características organizacionales, que tienen un efecto

indirecto en el comportamiento laboral del individuo. Todo esto es un sistema interdependiente y dinámico.

Para motivar a un individuo a lograr un alto nivel de ejecución, se necesita que conozca la alta probabilidad que tenga para superar sus esfuerzos y lograr mejores resultados, en donde eventualmente se otorgará una valencia positiva a esta suma.

La valencia en sí misma es un aspecto subjetivo en vista de un determinado resultado, es decir, un deseo de abstenerse para lograr este objetivo y está estrechamente relacionado con la sucesión ordenada de los valores con que cuenta cada individuo. Por lo que a mayor valor experimentado en contra de un resultado, la motivación lo hará más grande.

Los investigadores mostraron la productividad en relación con el progreso y las contribuciones de Mc Clelland con un modelo motivacional en 3 categorías: poder, pertenencia y logro. De acuerdo con estos métodos, las personas que tengan un amplio sentido de logro estarán en riesgo de lograr objetivos difíciles pero alcanzables.

### **Teoría de los Sistemas de organización o del Clima organizacional de Rensis Likert.**

A esta teoría la respalda el estudio de la causa y el efecto del clima natural y analiza las variables que constituyen la observación del clima. Se desarrolla partiendo de tres variables a saber: causales o iniciales (están relacionadas con la competencia del orden, distribución y administración de la organización) y las normas, pautas, y disposición de ánimos y actitudes. Todas se constituyen en variables independientes.

Simultáneamente son las que reflejan el estado interno de la organización, actitud, comunicación, toma de decisiones entre otros y

por ende contribuyen a los procesos organizacionales que tienen lugar en la institución, miden a la vez la condición interna de la organización.

Las variables finales (en combinación de las dos) se ven principalmente en la producción, utilidades y haberes generados por la institución.

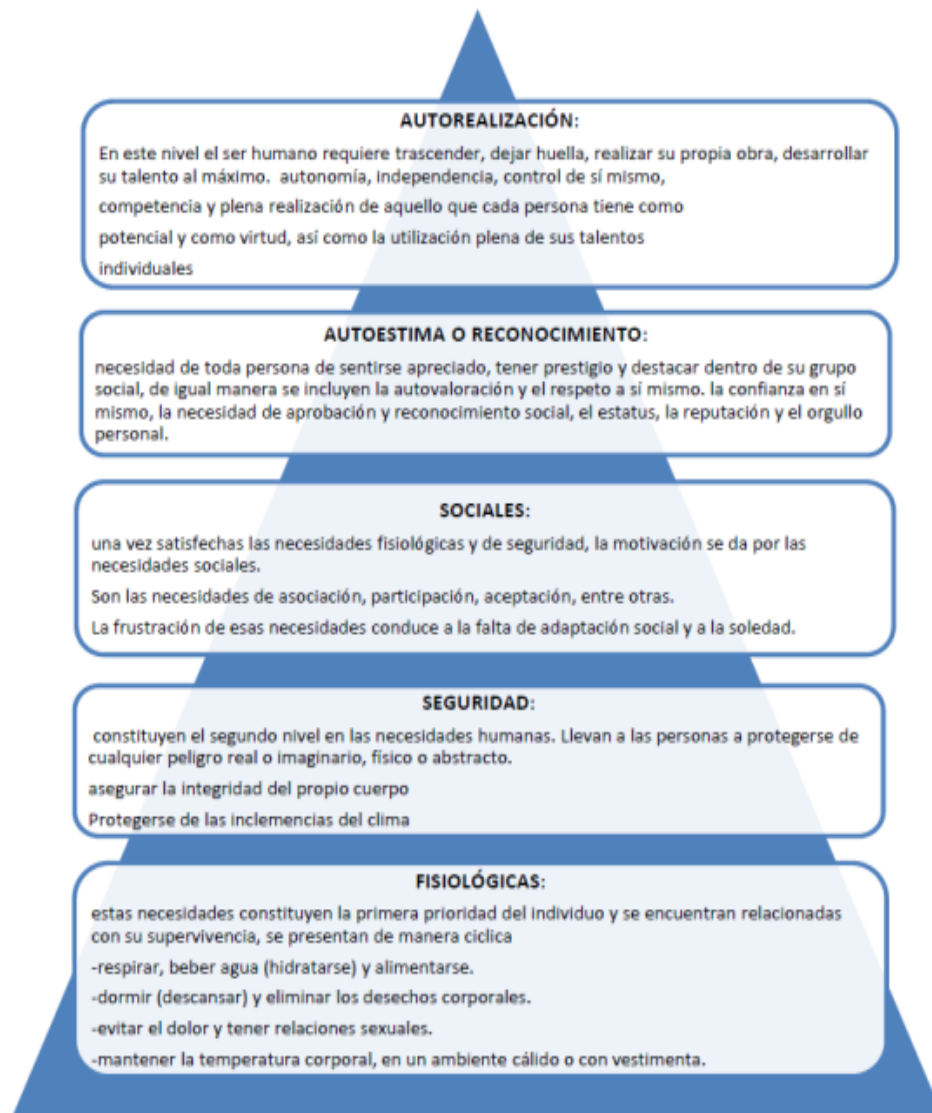
En consecuencia, de ello se puede sostener que el clima organizacional propuesto por Rensis Likert es un sistema abierto e intermediario de los aspectos internos y externos de cada grupo humano en las relaciones de una organización. Motivación comunitaria y clima organizacional.

Likert así mismo promulga que la práctica administrativa depende directamente del comportamiento de los subordinados; aquí están inmersos, los términos de la organización que perciben.

Sugirió factores como: el salario, la posición jerárquica en la que se encuentra el individuo dentro de la empresa, la satisfacción, las actitudes, la personalidad; todas ellas afectan la percepción del clima organizacional.

Los investigadores tienen 6 dimensiones: control (método de uso de la gestión y el impacto en los trabajadores), tipo de poder de motivación, tipo de fases o procesos de comunicación (modo de comunicarse dentro de la empresa y la forma de funcionamiento) los procesos naturales de influencia e interacción (entre directivos y empleados), la adopción o toma de decisiones, proceso (en este caso se establecen los objetivos, directrices corporativas), procesos de control de la planificación (como se ejercen y se distribuye el control, el mando en todas las áreas de la institución) y el desempeño y la mejora (obtenidos a partir de la planificación y la formación de empleados).

## Teoría De La Motivación Humana ( Abraham Maslow )



Fuente: Idalberto Chiavenato. Teoría de la motivación humana. Administración de recursos humanos, 2007.

### **1.3.1.1 Definiciones Clima Organizacional**

Bajo el enfoque de Hinojosa (2010), lo representa como la manifestación en gran medida y extensión que incluye la descripción de la naturaleza, de lo que comprenden o conocen los empleados y que es inherente a sus vivencias personales así como a las que conserva dentro del vínculo laboral con la institución.

Por lo que En este sentido, Linarez (2012) afirma que estas percepciones están íntimamente relacionadas con las interacciones y un sin número de vivencias que cada miembro tiene respecto a la empresa.

Para Litwin y Stringer (1968), lo enfoca como la unión de los atributos y cualidades determinables dentro del entorno laboral y que está basado en el conocimiento colectivo del individuo que vive y trabaja en dicho entorno, siendo las mismas las que en definitiva van a ejercer acción sobre el comportamiento de los empleados.

Chiavenato (1999), clima organizacional abarca lo distintivo y propio del ambiente o medio social que perciben y examinan o prueban los empleados de la institución, el mismo que tiene influencia sobre su conducta.

Likert (1961) citado por Brunet (2004) por su parte lo define como el acto por el cual los individuos comprenden, reconocen y se dan cuenta de la composición de la organización. Representa de igual forma la respuesta o tendencia que adoptan los individuos frente a determinada situación en el medio en el que se desenvuelven y es lo más importante para ellos, así la percepción es real.

Robbins (2004), Clima organizacional es el espacio, el área en donde los trabajadores convergen dentro de la organización, de la cual pretende seguir siendo parte cumplir sus metas; y tener una participación elevada

en su labor identificándose con la tarea que cumple; mientras que el comportamiento organizacional elevado representa la identidad que tiene con la compañía en la que labora.

Muñoz (2006) el clima organizacional lo abarca todo, en sus diferentes niveles bien establecidos.

Etkin (1994): El clima organizacional guarda relación estrecha con todo lo subjetivo que se evidenciar e el roce laboral. Es un nexo, un punto en común en el que convergen todos involucrados en la relación individuo – organización.

Hernández (2006): Sistema intra – organización, persiguiendo como finalidad el atender las demandas de los comprometidos en el proceso, tendiendo a alcanzar el cumplimiento de la misión institucional.

Palma (2005), abarca la manera como percibimos los trabajadores, la importancia y el rol de nuestra organización donde laboramos. Es el cónclave y punto de enlace entre sistema organizacional y las motivaciones que tengan los intervinientes, así como los resultados de esta conducta al entorno de la organización.

Subjetivamente Halpin y Crofts (1962); es el concepto que se forma el empleado en referencia a su organización, abocado mayormente al aspecto social y la satisfacción de estas necesidades.

Desde el enfoque sistémico de Litwin y Stringer (1968), hablar de clima organizacional implica abordar lo subjetivo, tanto del lado de lo formal como lo informal de los involucrados. Sopesando mayormente esto sobre las actitudes, valores, creencias y las propias motivaciones.

Rousseau (1988), clima organizacional atañe mencionar todas las características individuales enfocadas desde el aspecto social o de contexto del individuo interactuante.

En definitivo existen diversos conceptos sobre el clima organizacional, de allí que se afirma que el clima laboral de una empresa o institución educativa del entorno del sector administrativo público, es considerado de carácter prioritario y muy necesario, enfocado desde varios puntos de vista, pues en muchos aspectos va depender de la manera como los jefes manejen la institución y su medio interno, de allí su connotación aunada a una adecuada motivación para que el servicio que brinde sea el más favorable para la imagen institucional, de ello dependerá mucho la manera como el individuo interactúa con el ciudadano. Lo importante es la calidad que brinda y para un eficaz cumplimiento de los objetivos.

Queda establecido en este tipo de investigaciones, el clima organizacional en el que convergen jefes y subordinados en una institución, considerado de modo primordial a efectos de valorar el desempeño en el cumplimiento de su función.

En definitiva clima organizacional enfocado desde diversas ópticas, y en nuestro quehacer: el aspecto educativo sea privado o estatal, es básico y muy preponderante. En muchos aspectos va a depender del modo, la versatilidad y manejo que tenga el jefe de la institución para crear un clima laboral favorable, y por ende sobre salga la imagen institucional.

La presente investigación será sustentada en la definición de Sonia Palma.

#### **1.3.1.2. Dimensiones Clima Organizacional**

Los cinco factores o dimensiones según Palma (2004), desde el punto de vista de un enfoque comparativo de los hechos y distinguido se consideran:

- ❖ Realización Personal (Autorrealización): Acción de realizar, engrandecer el trabajador dentro del medio laboral, proporcionándole posibilidades, tendientes a su desarrollo personal y profesional presente.
- ❖ Involucramiento Laboral: introducción hacia la identificación y práctica de valores organizacionales y los compromisos así asumidos.
- ❖ Supervisión: Apreciaciones de utilidad y finalidad especial que practican los jefes y/o superiores en la evaluación de las funciones y actividades que realizan los trabajadores, la misma que la reciben en su labor diaria.
- ❖ Comunicación: referida é inherente al funcionamiento de la empresa y el papel cumplido al atender al usuario.
- ❖ Condiciones Laborales: Reconocimiento de que la institución otorga en cantidades suficientes los materiales, el aporte económico y provee apoyo al aspecto psicosocial también.

#### **1.3.1.3. Transcendencia de la Cultura Organizacional**

La Cultura Organizacional vista como la incorporación de las facultades y/o conocimiento humano, tiene mucha transcendencia dentro de sus relaciones que entablan en su entorno laboral, guarda a la vez gran impacto moral, y en la satisfacción con la que se cumple la tarea. Por lo que su práctica engloba mejoras en el rendimiento y en el actuar con acierto frente a la crisis y el deterioro de la naturaleza y la calidad laboral (Catalina Franco).

Una encuesta de Randstad según los resultados ("Work Watch") indica que la cultura organizacional es la clave del éxito, por lo tal es el mejor instrumento que permite conservar a empleados de calidad y contar con su apoyo y compromiso con la empresa o institución aún en tiempos difíciles.



Lo que no ha sido apreciado en su totalidad por las compañías, lejos de elogiar a los "clubes", logran que sus empleados se comprometan menos con su trabajo.

Es en tiempos difíciles frente a la crisis y cuando la cultura organizacional ha sido empujada a un segundo plano, ante ello no significa que sucedan esto también para los empleados, que en realidad comprenden lo referido a estos tópicos. La cultura organizacional se ve afectado cuando los miembros de la junta son descuidados.

Los estudios se enfocan y la ven como una conveniencia y una habilidad oportunidad efectiva para mejorar las condiciones actuales y futuras de una institución. A medida que avance la recuperación, las empresas y / o instituciones buscarán formas de mejorar su productividad y desempeño, dejando abierta la oportunidad de innovar mejoras partiendo desde aquí en su camino a la cultura actual como punto de partida.

### **1.3.2. Satisfacción Laboral**

#### **1.3.2.1 Antecedentes históricos**

Franck Teylor (1911) asume que la satisfacción en el trabajo, se relaciona con el salario recibido, con la recompensa; donde los trabajadores se consideraban como parte de la maquinaria y por lo tal manejados eficientemente.

Happock (1935) la satisfacción en el trabajo forma lugar de la satisfacción común, usual con su modo de vivir en relación con la capacidad del individuo para ajustarse a los estados de las personas, interactuando con los demás.

Elton Mayo; la interacción del individuo con el grupo era el determinante más importante de la solución en el trabajo. Ubicó a la satisfacción sobre

elementos contribuyentes representativos a decir verdad los que cito: la seguridad, estima, afiliación, el interés por el trabajo y los logros.

Este estudio fue pionero por el enfoque que utilizaba, la Psicología. Maslow (1950) Psicólogo y humanista realizó el estudio de la motivación basado en las jerarquías de las necesidades humanas en un total de 11 vitales para la sobrevivencia del individuo. Guardan relación con su influencia sobre la satisfacción, atendiendo necesidades vitales, de seguridad, estima y autorrealización.

Por su parte Herzberg (1959) en su Teoría de Motivación e Higiene o “Teoría de los factores”, donde la satisfacción es la resultante de dichos factores de motivación.

La insatisfacción aparece como respuesta a los factores de higiene y cuando éstos son inadecuados; aun así su presencia poco tiene que influir sobre la satisfacción a largo plazo. Para evaluar la Satisfacción laboral se debe considerar sobre todo el entorno físico de trabajo; considerando que ésta es variante y difícil de medir y está en relación directa con las personas y las situaciones que enfrenta.

En los años 80 la satisfacción laboral estuvo enfocada en el impacto que tenía la satisfacción laboral sobre la salubridad de los individuos y sus relaciones familia – trabajo.

Peiró y Prieto (1996): La satisfacción laboral ha tenido un desarrollo gradual, con énfasis en elementos afectivos, sentimientos y emociones del sujeto hacia su trabajo.

Rainer (2007): grado en que la persona le gusta o disgusta su trabajo. Por su parte Chiang y Cols, (2008): “es un concepto globalizador que abarca el estado de ánimo de las personas ante los variados semblantes de su esfuerzo laboral. Los individuos en el área laboral necesitan mantenerse lo suficientemente motivados sin llegar a entrar en la monotonía, de allí que el ser humano asciende y atraviesa por etapas

antes de considerarse que se ha auto-realizado, por ello al estar motivado realiza de mejor manera sus actividades.

#### **1.3.2.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

Stoner (2006) la satisfacción laboral representa la preparación de ánimo adoptado por el empleado ante su trabajo, sensación que se tiene al lograr mantener la sensatez, prudencia existente entre la necesidad y el fin que la reduce. Conlleve a sentirse emocionalmente positivo.

Por lo que se debe considerar que representa la actitud del trabajador frente a sus propios compromisos laborales alcanzables al interno de su ámbito de trabajo, lo que guarda implicancia con el aspecto cognitivo y emocional.

Desde ésta óptica los docentes conocen su quehacer y sus responsabilidades y su cumplimiento les produce satisfacción y un grado de armonía en el trabajo, aunque no escapa la presencia de ciertos factores que afectan su psiques emocional y su rendimiento adecuadamente; pues para que el docente este activo para cumplir su meta necesita competir para medir sus logros.

Hay una diferencia notoria entre Clima organizacional y Satisfacción laboral, donde el primero constituye una variable general que alcanza la estructura y los interactuantes en ella y a su vez la satisfacción como variable particular es específica, se ciñe al individuo en relación a la tarea y labor desempeñada, siendo que un trabajador y/o un docente satisfecho siente comodidad al desplegar su labor, por lo que el clima en el que discurre su labor, actúa como indicador de su grado de satisfacción que alcance.

## **Teorías**

Para el actual estudio se ha tenido en cuenta sobre el manejo de la variable para el estudio y examen de la Satisfacción Laboral, las teorías que cito:

### **Teoría del factor doble por Frederick Herzberg**

Teoría basada en 2 tipos de factores: higiénicos o extrínsecos y motivacionales, o intrínsecos a fin de explicar el comportamiento de las personas en el trabajo, ya que estos dos factores guían tal comportamiento en el ambiente que los rodea.

Donde los factores higiénicos o ambientales son factores extrínsecos e incluyen factores económicos específicamente los que guardan relación con: salarios, tipo de supervisión, y beneficios. Así como las de carácter, las circunstancias materiales en las que se desarrolla el trabajo, llámese iluminación y temperatura.

También es de gran preponderancia considerar el aspecto de la seguridad y reglas justas de trabajo, donde no hay que dar énfasis al aspecto social relacionado a las oportunidades, para relacionarse entre los trabajadores, concordando con un óptimo ambiente de trabajo. Estos factores se encuentran en el mismo ambiente que involucra y es inherente a las personas y las condiciones en las que realizan su trabajo.

Lo importante de la Teoría de Herzberg reside en la relación entre disfrutar de óptimos factores higiénicos para evitar la aparición de insatisfacción del empleado. Por eso, el autor los llama factores de insatisfacción.

Por su parte, los factores motivacionales o factores intrínsecos, involucran sentimientos que son inherentes y guardan relación estrecha con el crecimiento de la persona y el respectivo reconocimiento que

reciba en el campo profesional. Si estos factores son óptimos, influenciarán positivamente en el modo de comportamiento observado por el individuo.

A fin de profundizar en este tipo de factores, Herzberg (1987) lideró un trabajo de investigación aplicado a 200 profesionales de las áreas de contabilidad e ingeniería. El equipo seleccionado fue cuestionado sobre los sentimientos que sentían cuando estaban en situaciones en que se sentían satisfechos y viceversa.

Se debe notar que los factores propuestos por Frederick Herzberg tienen una relación directamente proporcional a las necesidades primarias apoyadas por Abraham Maslow.

Estas dos teorías tienen puntos de acuerdo, por lo tanto, factores de higiene Herzberg para relacionarse con las imprescindibles necesidades de primer orden citados y enarboladas por Maslow (necesidades fisiológicas y de seguridad).

Los factores motivacionales están relacionados con necesidades de orden o grado segundo (necesidades de estima y auto-realización).

### **Teoría de la Expectación de Vroom**

También llamado modelo de la motivación es apoyado por Víctor Vroom (1964), mediante el cual cada individuo se comporta de una manera racional y, por tanto, se reveló su esfuerzo para participar en actividades que con el tiempo se le dará recompensas, ya sea por la confianza que se tiene para lograr tus esfuerzos

Su modelo se describe como "cognitivo", ya que supone que cada individuo se comporta de manera racional y deliberadamente decide

centrar sus esfuerzos en desarrollar actividades que le den los resultados y los beneficios que desea.

Ese es el poder de la motivación que la persona debe alcanzar un rendimiento no es más que el valor que le da al producto tiene como objetivo lograr (recompensa) y la expectativa (probabilidad) de que se ha logrado alcanzar la noble causa.

Para la expectativa, no solo necesitamos la imagen que reflejamos en nosotros mismos, sino también la suma de todas las experiencias previas y las oportunidades que ofrece para lograrlo.

Las expectativas son propiedad de origen humano, y esto se aplica inicialmente a nivel personal y, posteriormente, a nivel familiar y comunitario, así como en organizaciones de cualquier tipo.

#### **1.3.2.3. Definiciones Satisfacción Laboral**

Manosalva (2015), Satisfacción Laboral es la resultante de la disposición que cuenta o adopta un trabajador frente a su trabajo, las cuales pueden estar contentos con el deber cumplido, debido a una serie de elementos que contribuyen a este resultado, o a que no sea exacto el mismo para los trabajadores.

Hannoun (2011), para el Satisfacción Laboral implica el estado de ánimo y/o la disposición que asume una persona ante su esfuerzo laboral.

Inga (2016), disposición que se observa en el trabajador al realizar la labor pro pendiente a lograr un índice óptimo de productividad.

Zurita (2015), un empleado insatisfecho representa un factor de riesgo al beneficio de la empresa, en sí su desempeño mengua y de otra parte la insatisfacción se manifiesta en quejas; cambios de ocupación entre

otros. Viéndolo desde ésta óptica a cambio de ocupación su labor el trabajador recibirá remuneraciones, incentivos y gratificaciones.

Calvacante (2004), la satisfacción en el trabajo va a producir variaciones en el encargado de la gestión de la institución y en los subordinados y por ende la calidad del trabajo se verá favorecida.

Gibson & otros (1993), en su trabajo de altura, desarrollado de manera grata, calidad laboral en las organizaciones, lo que se demuestra con una alta producción, utilidad y rapidez en la realización fervor y optimismo e identificación con la institución.

Amaya y Suárez (2004), estado emocional de respuesta positiva para el trabajo, abarca la satisfacción para su mejor desempeño profesional.

Robbins (2006), satisfacción laboral engloba actividades generales del individuo hacia su labor, para que al sentirse satisfecho será asertivo a la labor y demostrará actitudes positivas.

Herzberg citado por Galaz (2003), estado emocional en comunión perfecta con el trabajo de las personas que puede conllevar a satisfacción por la labor que se realiza y/o insatisfacción.

Palma (2005), para sentir satisfacción por la tarea a la labor desempeñada, se necesita que las relaciones emocionales tengan un manejo adecuado y básico será reconocer nuestras propias emociones.

Pinilla (1972), quien este satisfecho con su trabajo, trabajará responsablemente y su producción tendrá un nivel óptimo. Cumplir el trabajo con dignidad le permite al trabajador sentirse satisfecho laboralmente máxime si sus demandas básicas son atendidas debidamente.

Locke (1976), sentirse a plenitud, satisfecho por la labor que se realiza en la empresa, viendo al trabajador como un todo en las tres esferas: afectivo, cognitivo y en comportamiento.

Caballero (2002), satisfacción laboral es el estado de estabilidad que detecta el individuo consigo mismo al cumplir su labor.

Padrón (1990), implica el nivel de satisfacción que denota el trabajador al sentirse profesional y emocionalmente satisfecho al desarrollar una labor.

Las teorías pre – citadas enfocan al individuo como ente y como miembro de una comunidad laboral dentro de la organización. Estas pueden ser y/o guardar relación con el ambiente donde este cumple sus labores o funciones. De allí que sea de importancia que los jefes determinen el nivel de acción y/o autoridad para que a partir de aquí se actué, según como responda, a fin de dar un buen servicio en un ambiente de trabajo óptimo y que como consecuencia de ello se logre llegar a la satisfacción de cada uno.

El clima organizacional óptimo, es aquel que aún visto desde varios puntos de vista, y no enfocado como algo aislado, va a depender mucho de la apreciación que tenga el individuo por el trabajo.

Por este motivo el aporte de Palma es sumamente importante pues sirve para determinar y apreciar bien las relaciones y el momento en el que el trabajador interactúa brindando una labor de calidad en su diario trajinar en la institución de trabajo.

De manera general es vital y muy importante que al hacer mención sobre tópicos como la satisfacción laboral, se tenga en cuenta la habilidad y estrategias que adopta la empresa para atender las demandas de sus empleados, por lo que se puede manifestar es muy



interesante tener en cuenta lo que se puede prescindir al laborar con empleados y en general de todos los que convergen en la empresa.

Un empleado insatisfecho es aquel que adopta actitudes inadecuadas como: inasistir con frecuencia, llegar tarde y hay mayor preponderancia a que renuncien. La satisfacción laboral ha adquirido mayor interés porque se expresa en efectos organizacionales que miden los escalones de actividad, es eficaz (que produce el efecto deseado) y con un buen índice de rendimiento y efectividad que logra la institución. De modo que el buen ambiente moral en el trato es necesario para alcanzar una elevada utilidad individual y de una variedad de grupo humano de trabajo, y/o se puede hacer comparación como el aire que se necesita para el óptimo trabajo de los pulmones dentro de la mecánica respiratoria.

Finalmente se puede afirmar que el entendimiento del Clima organizacional institucional se constituye en relevante y significativo, puesto que persigue como fin el ofrecer calidad de vida laboral, ya que permite al administrador aprender a examinar el tipo de ambiente que existe en la institución que tiene a su cargo, tratar esto de manera singular.

#### **1.3.2.4. Dimensiones Satisfacción Laboral**

Palma (2006), organiza la satisfacción laboral de acuerdo a las extensiones que cito:

- ❖ Significación de la Tarea: Preparación para la labor, en ejercicio a atribuciones asociadas a que se logre sentido de esfuerzo en el trabajo personal, engrandecimiento, moderación y/o contribución material.
- ❖ Condiciones de Trabajo: Apreciación de la labor en ejercicio y al estado disponible de estos elementos, recursos o facultades que rigen la labor.

- ❖ Reconocimiento Personal y/o Social: Propensión valorativa a la labor en base al examen característico o grupal colaborativo de la labor, en referencia a los alcances que se obtengan en el trabajo con efectos o consecuencias indirectas.
- ❖ Beneficios Económicos: Resolución a la labor, teniendo en cuenta aspectos de pago, recompensa o remuneración económicos como beneficio por el ánimo y brío puesto al realizar una labor encomendada.

#### **1.3.2.5. Importancia de la Satisfacción Laboral**

Resulta tema básico, prioritario y necesario de atender, al hablar de satisfacción laboral, ya que engloba la capacidad y destreza de la organización para dar solución a lo que hace absolutamente falta a los trabajadores; reconocido es que empleados insatisfechos falten a laborar con frecuencia y así se presentan otras actitudes nada favorecedoras para la empresa.

Al estar satisfecho el individuo en el centro de trabajo esto se constituye en óptimos y productivos resultados organizacionales que denoten los escalones de: eficaz, de buen rendimiento y de valor real, logrado por la institución. Un buen ambiente moral convenido que necesita si se pretende alcanzar rendimientos individuales y grupales con calidad en gran manera.

El factor humano representa el recurso más valioso con el que cuenta una institución y una nación en su totalidad, implica lo que se puede extender al dar servicios y la afiliación para crear ganancias anticipadas al competir. Y para que suceda se necesita participar en su satisfacción en la labor.

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018?

### **Problemas Específicos**

#### **PE1**

¿Qué relación existe entre Realización personal y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018?

#### **PE2**

¿Qué relación existe entre Involucramiento laboral y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018?

#### **PE3**

¿Qué relación existe entre Supervisión y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo, 2018?

#### **PE4**

¿Qué relación existe entre Comunicación y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018?

#### **PE5**

¿Qué relación existe entre Condiciones laborales y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018?

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.**

El elemento personal representa una propiedad típica para la utilidad óptima y vital de una institución, siendo que, a inicios de su ejercicio, otros recursos serán optimizados y, por lo tanto, el éxito organizacional será alcanzado.

La manera como se conduce y está en ejercicio de sus funciones el hombre en su centro de labor no van a depender únicamente de sus propias notas distintivas y sí del modo como percibe el ambiente de trabajo y de cada elemento que forme la institución.

El estudio que sostengo está justificado de acuerdo con puntos de vista a saber:

- Teóricamente se justifica en el hecho de que tiene como objetivo satisfacer la concentración funcional básica de la ciencia, implica el uso del concepto de clima organizacional y la satisfacción laboral en todas sus dimensiones destinados a la existencia real del propósito o asunto. Los resultados y conclusiones formarán la base de nuevas investigaciones, considerando si las variables están relacionadas o no, lo que contribuye al área de ciencia global.

- Socialmente incluirá el clima de la institución y la satisfacción en el trabajo que desarrollan y se relacionan con estas variables, un clima de convivencia armónica, que es adecuado al tratar con personas lo que lleva al logro de un conjunto de hombres felices capaz de realizar trabajos óptimos y conveniente para alcanzar con firmeza y entereza los aspectos y puntos afectivos de los involucrados.

Su aplicación está motivada al mismo tiempo, puesto que se distinguirá las cualidades de esta unidad de instrucción desde los cimientos de los conocimientos que tengo como instrucción y establecer si es favorable o desfavorable. La labor requiere de un elevado nivel de dedicación, satisfacción en otras palabras es el espejo hacia una existencia grata, siendo el resultado de un rendimiento bueno en el trabajo.

- En la práctica se justifica en el análisis de las variables organizacionales clima y satisfacción en el trabajo, resultados que nos darán un panorama más amplio de la relación entre ellos, a través del análisis científico clima organizacional dará lugar a un objetivo y una decisión válida de decisiones para mejorar la organización procesos internos, ya que el aumento en la satisfacción con que se cumple la tarea favorece el desempeño en la labor y en la producción de las instituciones en general.

- Metodológicamente se utilizarán las investigaciones y los métodos científicos aplicados de manera integral a lo largo de toda la investigación. De igual forma o modo los logros del estudio pueden ser utilizados en el terreno de la educación por parte de la gerencia, la dirección, los maestros y estudiantes. El uso de los principios generales y métodos adquiridos llevará a las tareas prácticas que lograrán que los fines de estudio sean relevantes.

- Epistemológicamente se garantiza que la metodología de la investigación venera los juicios de la ciencia, sus métodos y procesamiento de datos para obtener conocimiento científico a través de ellos. También realiza procesos confiables, estadística para instrumentos de investigación científica. La comparación de los hechos de estudio, el clima organizacional y la satisfacción laboral, tratados con diversos métodos científicos expuestos por diferentes investigadores.

La organización de la institución será beneficiada ya que será posible darse cuenta en qué momento se harán reemplazos o variaciones y no conducirse como una empresa de ideas permanentes y con temor de la modernidad del presente.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

**H1:** Existe relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

### **Específicas**

#### **HE1**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre Realización personal y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre Realización personal y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

#### **HE2**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre Involucramiento laboral y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre Involucramiento laboral y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

#### **HE3**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre Supervisión y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre Supervisión y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

#### **HE4**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre Comunicación y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre Comunicación y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

#### **HE5**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre Condiciones laborales y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre Condiciones laborales y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

### **1.7. Objetivos.**

#### **General:**

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

#### **Específicos:**

**E1:** Medir el nivel de Clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

**E2:** Medir el nivel de Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

- E3:** Determinar la relación entre Realización personal y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.
- E4:** Determinar la relación entre Involucramiento laboral y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.
- E5:** Determinar la relación entre Supervisión y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.
- E6:** Determinar la relación entre Comunicación y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.
- E7:** Determinar la relación entre Condiciones laborales y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

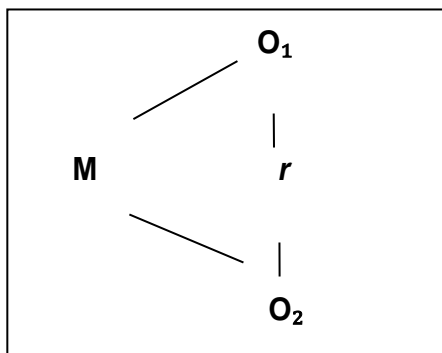


## **II. METODOLOGÍA**

## 2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación empleado para el presente estudio es el correlacional de corte transversal o seccional.

El diseño correlacional queda esquematizado a través del siguiente gráfico.



Donde:

**M** = Muestra.

**O<sub>1</sub>** = Observación de la variable 1: Clima Organizacional.

**O<sub>2</sub>** = Observación de la variable 2: Satisfacción aboral.

**r** = Correlación de las variables de estudio.

## 2.2 VARIABLES

Las variables objeto de estudio de la presente investigación a correlacionar son:

V1: Clima organizacional.

V2: Satisfacción laboral.

## 2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Es la manera subjetiva por la que los empleados de las instituciones específicas emplean para conducirse en convivencia e interactuando. Estando de por medio el manejo de las características peculiares de todos los involucrados en la institución. (Sonia Palma, 2004).	Es la manera como cada ente integrante de la organización percibe su clima laboral, poniendo en juego las posibilidades y oportunidades de realización personal, supervisión, involucramiento con la tarea señalada, ingreso a la información que recibe; todo ello dentro de un ambiente y condiciones laborales armónicas que faciliten la realización de sus actividades inherentes a su labor.	Realización personal. (Auto realización)	Oportunidad de progreso	Ordinal  y  de  Intervalo
				Interés en el éxito del empleado.	
				Participación de los objetivos.	
				Valoración por los desempeños.	
				Reconocimiento por el jefe de área	
				Desarrollo del personal.	
				Existe capacitación.	
				Existe reconocimiento por los logros.	
			Involucramiento laboral.	Compromiso por la organización.	
				Grado de alcance en la labor	
				Constituye elemento principal.	
				Hacer las cosas cada día mejor.	
				Tareas y/o actividades estimulantes.	
				Los servicios son motivo de orgullo.	
				Definición de lo considerado verdadero; visión, misión y valores.	
				Calidad de vida laboral.	
				Existen niveles de logro en el trabajo.	
				Responsabilidades	

			Supervisión.	definidas.	
				Métodos o planes establecidos.	
				Sistema de seguimiento y control.	
				Guía de trabajo.	
				Objetivos precisos.	
				Evaluación del trabajo.	
				Existe un trato justo.	
			Comunicación	Apoyo para superar los obstáculos	
				Métodos de trabajo.	
				Preparación para realizar el trabajo.	
				Interacción con os superiores.	
				Se promueve la comunicación interpersonal en esfera favorable.	
				Colaboración entre las diversas áreas.	
			Condiciones laborales	Acceso de información.	
				Fluidez de información.	
				Relación armoniosa con los grupos.	
				Canales de comunicación.	
				Trabajo adecuadamente.	
				Administración de los recursos.	
				Remuneración atractiva.	
				Relación de los objetivos con la visión.	
				Existe tecnología en el trabajo.	

				Remuneración acorde con el desempeño.	
Satisfacción Laboral.	La satisfacción laboral se constituye en la respuesta efectiva, emocional que adopta el trabajador hacia su centro de labores, la que va a ser ejercida de acuerdo a su centro de trabajo (recompensa, seguridad, desarrollo gradual) Aquí hay que considerar la adecuación que tiene el personal en referencia a su trabajo, considerando sus características propias, acciones, obligaciones y su condición de necesario. (Sonia Palma, 2006).	Satisfacción laboral engloba el actuar, el ánimo del empleado frente a su labor, considerando aspectos relacionados que pueden hacerse logrando la distinción personal, provecho remunerado, labor, carácter, estado social, es decir todo aquello que preste la facilidad para la ejecución de su labor.	Significación de la tarea.	Labor justa.	<b>Ordinal y  de Intervalo.</b>
				Tarea valiosa.	
				Labor útil.	
				Complacencia	
				Realización.	
				Gusto por el trabajo.	
				Bien con uno mismo.	
				Gusto por la actividad.	
			Condiciones de trabajo	Distribución física.	
				Ambiente confortable.	
				Disgusto con el horario.	
				Relación favorable con el jefe.	
				Comodidad del ambiente de trabajo.	
				Incomodidad con el horario.	
				Ambiente físico cómodo.	
				Comodidad para el buen desempeño.	
				Valoración del jefe al esfuerzo.	
			Reconocimiento personal y/o social.	Mal trato.	
				Tomar distancia.	
				Tareas mal percibidas.	
				Aburrimiento por el trabajo compartido.	
			Beneficios económicos	Limitación del trabajo.	
				Sueldos bajos.	
				Insatisfacción del salario.	
				Sueldo aceptable.	
				Sensación de explotación.	
				Cubrir expectativas económicas.	

## 2.4. POBLACIÓN y MUESTRA

### Población

La población está conformada por los docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, año 2018.

Se les clasifico en personal: jerárquico y docentes por horas, y por su condición en: nombrados y contratados, los mismos que se encuentran distribuidos en los turnos de mañana y tarde, haciendo un total de 95 docentes que conforman la población.

**Tabla 2.** PERSONAL DE LA I.E.P. “JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN”- 2018. POBLACIÓN DE ESTUDIO

NIVEL	CARGO		TOTAL	CONDICIÓN		TURNOS	
	JERÁRQUICO	DOCENTE X HORAS		NOMBRADO	CONTRATADO	M	T
PRIMARIA	---	13	13	13	---	07	06
SECUNDARIA	16	66	82	58	24	47	35
TOTAL	16	79	95	71	24	54	41

Fuente: Elaboración propia.

### Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se obtuvo con la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

**Donde:**

**Z** = Nivel de confianza.

**P** = Probabilidad de éxito o proporción esperada.

**Q** = Probabilidad de fracaso

**N** = Población

**E** = Nivel de precisión

Debiendo tenerse en cuenta que cuando se trata de investigaciones de diseño correlacional como la presente, para el mejor análisis es necesario considerar muestras grandes; de allí que al 98% de nivel de confianza de mi población, la muestra la conformaron 92 docentes distribuidos en el nivel primario y secundario de menores.

Siendo que en definitiva la muestra abarca casi toda mi población de estudio.

**Selección de la muestra**

Para seleccionar la muestra se realizó un muestreo probabilístico obtenido de la población (95 docentes).

Por lo que al emplear el Muestreo Aleatorio Simple. (M.A.S), fueron excluidos al azar (3 docentes).

## 2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 2.5.1. Técnicas para la recolección de datos

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la siguiente:

**Tabla N° 3.** Técnica de Recopilación de Datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Clima Organizacional.	Encuesta	Cuestionario - Escala Clima Organizacional CO – SPC (Anexo 5)	Estimar el grado de Clima Organizacional en la Institución Educativa estudiada en la presente investigación. Así como las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento Personal, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario - Escala de Opiniones Satisfacción Laboral SL – SPC (Anexo 6)	Estimar el grado de Satisfacción Laboral en la Institución Educativa estudiada en la presente investigación. Así como las dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos.

**Fuente:** Elaboración Propia

### 2.5.2. Instrumentos para la recolección de datos.

Estos son recursos empleados por el investigador al reconocer o distinguir lo confuso, dudoso de lo que se desea estudiar, sabiendo todos lo concerniente a la problemática.

Dicha información considerando los contenidos, se manifiestan con la explicación de los determinados datos que son imprescindibles y que se deben corregir. Se elabora un conjunto de artículos o ítems que se muestran a modo de preguntas, fundamentos a examinar, ver, etc. El instrumento compendia la tarea preliminar del estudio abordado.



En el estudio realizado los instrumentos usados son 02 cuestionarios para los docentes, los que han sido útil para determinar el grado o nivel del Clima Organizacional y otro para medir el grado de la Satisfacción Laboral.

Se ha optado por el uso de la encuesta con sus respectivos instrumentos, un cuestionario para medir el nivel del Clima Organizacional y otro para determinar el nivel la Satisfacción Laboral.

Los cuestionarios aplicados a los docentes fueron la Escala CO - SPC y la Escala SL – SPC de Sonia Palma Carrillo de los años 2006 y 2004 respectivamente, la Escala CO - SPC conformada por 50 ítems distribuidos en cinco dimensiones: 10 ítems para Realización personal, 10 ítems para Involucramiento laboral, 10 ítems para Supervisión, 10 ítems para Comunicación y 10 ítems para la dimensión Condición laboral. Se distribuyó el puntaje total de acuerdo a las categorías: Muy favorable, 210 a 250 puntos; Favorable, 170 a 209 puntos; Medio, 130 a 169 puntos; Desfavorable, 90 a 129 puntos y Muy desfavorable, 50 a 89 puntos. (Anexos N° 2 y 3)

La Escala SL - SPC compuesta de 27 ítems distribuidas en cuatro dimensiones: 08 ítems para Significación de la tarea, 09 ítems para Condiciones de trabajo, 05 ítems para Reconocimiento personal y/o social y 05 ítems para Beneficios económicos. Se distribuyó el puntaje total de acuerdo a las categorías diagnósticas: Muy satisfecho, 117 a más puntos; Satisfecho, 103 a 116 puntos; Promedio, 89 a 102 puntos; Insatisfecho, 75 a 88 puntos y Muy insatisfecho, 47 o menos puntos. (Anexos N° 4 y 5)

Los que estuvieron sujetos fueron a un proceso de validación de constructo y prueba de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

### 2.5.3. Validación y Confiabilidad del Instrumento

Para la validación y confiabilidad de los instrumentos Cuestionario – Escala CO – SPC y Cuestionario – Escala de Opiniones SL - SPC y con el fin de no contaminar la muestra, se hizo una prueba piloto con los 20 docentes de Secundaria de la Institución Educativa Politécnico Marcial Acharan la cual tiene las mismas características de la Institución Educativa en estudio. (Anexo N° 6 y 7)

#### Validez de Constructo

Para efectos de validación del instrumento, la validez de constructo se hizo a través del análisis de correlación ítem-test, utilizando para ello el estadístico de Correlación de Pearson y de Spearman, cuyos resultados evidenciaron correlaciones positivas y significativas. (Anexo N° 10)

#### Confiabilidad de los instrumentos

Para medir la fiabilidad de los instrumentos se utilizará el Coeficiente Alfa de Cronbach que se orienta hacia la consistencia interna de la prueba y así medir el grado de inter - correlación y de equivalencia de sus ítems. Se obtuvo los siguientes resultados con niveles aceptables, que indican la fiabilidad de los instrumentos. (Anexo N° 11)

**Tabla N° 4.** Índices de Confiabilidad Piloto para las Escalas de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

	N° Items	Alfa de Cronbach
Escala de Clima Organizacional	50	0.957
Escala de Satisfacción Laboral	27	0.774

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla N° 5.** Índices de Confiabilidad Piloto para las Escalas de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral por Dimensiones

	<b>Coeficientes</b>	<b>N° Items</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
<b>Escala de Clima organizacional</b>	Autorrealización	50	0.865
	Involucramiento laboral	50	0.756
	Supervisión	50	0.869
	Comunicación	50	0.858
	Condiciones laborales	50	0.725
<b>Escala de Satisfacción Laboral</b>	Significación de la tarea	27	0.761
	Condiciones de trabajo	27	0.755
	Reconocimiento personal y/o social	27	0.678
	Beneficios económicos	27	0.682

**Fuente:** Elaboración propia

## 2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

La información captada a través de los instrumentos anteriormente descritos se ingresó en una base de datos empleando el software Microsoft Excel 2016 previamente diseñada, empleando tantos campos como variables e indicadores utilizados.

Posteriormente esta información será migrada al software estadístico SPSS -IBM versión 24 para procesar automáticamente.

En la etapa preliminar de procesamiento de datos se aplicará: Prueba Kolmogorov - Smirnov para verificar la regularidad de las variables.

Para el análisis de datos utilizaremos se utilizó la estadística descriptiva para referir o delinear el grado de clima organizacional y satisfacción laboral cuyos resultados serán reportados en tablas estadísticas empleando frecuencias absolutas y relativas porcentuales; asimismo, a pie de tabla se incorporarán medidas estadísticas privilegiando el promedio y

la desviación estándar que dan cuenta de la tendencia central y la dispersión de los datos.

De este modo los antecedentes necesarios obtenidos se reportarán en tablas de frecuencia y gráficos con sus respectivos examen minucioso e interpretación.

Para el análisis estadístico y la diferencia notable de hipótesis se utilizará a la estadística inferencial por medio del uso de las técnicas: cálculo del coeficiente correlación de Pearson ( $r$ ) y su correspondiente  $t$  de significación estadística, tabulación de datos en clasificación simple para las variables individuales y en tabulación cruzada para la asociación de variables. Prueba de Independencia de Criterios ( $X^2$ ) para evaluar la asociación o dependencia de variables la que va a dar facilidad o recusar la hipótesis nula. Con esta información se va a mostrar notables diferencias en la hipótesis formulada.

## **2.7. ASPECTOS ÉTICOS**

Se solicitó el permiso al Gerente de la Institución en estudio, para aplicar los respectivos test necesarios para la investigación.

En cuanto al consentimiento y asentimiento informado (con el V° B° del Asesor solo se consideró como muestra 31 docentes), he tenido por oportuno exponer a las personas que colaboran en la investigación sobre el propósito de la misma, esta información brindada será estrictamente confidencial. Y no se usará para ningún otro propósito que el de la presente investigación, menos sin su permiso, autorización pudiendo retirarse del mismo cuando quien toma parte, lo estime por conveniente. (Anexo N° 13)

En aplicación a mi formación en valores morales, éticos y en la responsabilidad como diligente y en observancia a la norma que considera la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, declaro que: mi tesis es original y soy autor de la misma, los datos de los resultados en ellos contenidos son reales.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Presentación, análisis y descripción de resultados

De acuerdo a los propósitos propuestos materia del presente estudio realizado, se muestran los resultados del modo de trabajo estadístico de las variables inmersas con esta investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, 2018. Presentándose en tablas y gráficos estadísticos la ilustración de los mismos.

#### 3.1.1. Nivel del Clima Organizacional.

**Tabla 6.** Niveles del Clima Organizacional en docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión

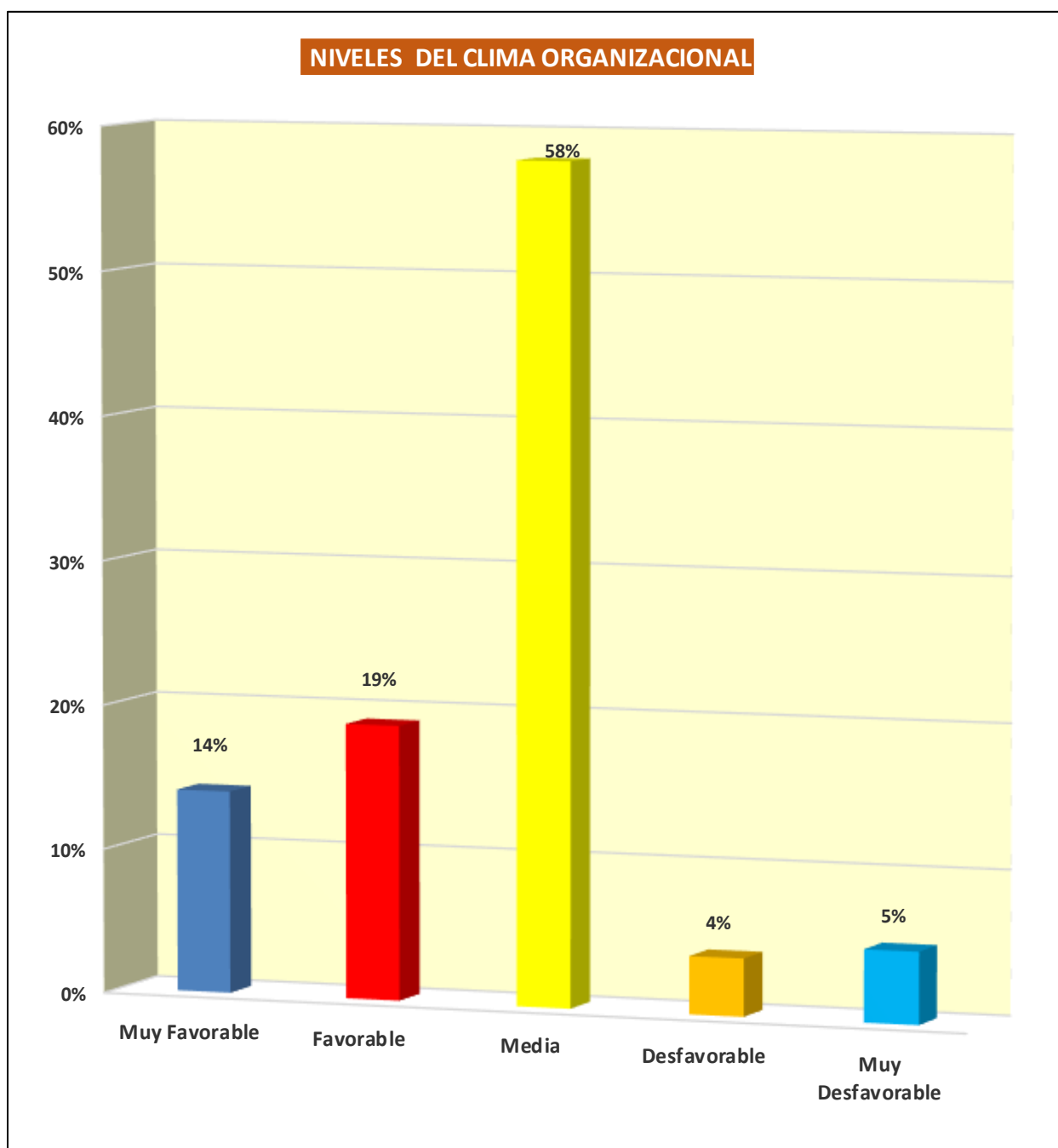
Nivel	fi	%
Muy Favorable	13	14
Favorable	17	19
Medio	53	58
Desfavorable	04	04
Muy Desfavorable	05	05
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Fuente: Test aplicado por el autor. Base de datos (Anexo N° 08)

#### Descripción:

En la Tabla 2, estimamos que: el 14% (13) presenta un nivel Muy Favorable del Clima Organizacional, 19% (17) un nivel Favorable, ante un 58% (53) con un nivel Medio, un 4% (04) un nivel Desfavorable, existiendo un 5% (05) un nivel Muy Desfavorable.

Los resultados permiten evidenciar que el conglomerado mayoritario de docentes presenta un grado medio 58% de Clima Organizacional.



**Figura N° 1.** Resultados de los Niveles del Clima Organizacional

**Tabla 7.** Niveles del Clima Organizacional por Dimensiones en docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

<div> <div>DIMENSIONES</div> <div>NIVELES</div> </div>	REALIZACIÓN PERSONAL		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIÓN LABORAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Muy Favorable</b>	15	16	20	22	11	12	13	14	08	09
<b>Favorable</b>	17	19	40	44	21	23	20	22	24	26
<b>Media</b>	32	35	27	29	43	47	35	38	38	41
<b>Desfavorable</b>	21	23	05	05	11	12	19	21	17	19
<b>Muy Desfavorable</b>	07	08	00	00	06	07	05	05	05	05
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Test aplicado por el autor. Base de datos (Anexo N° 08)

### Descripción:

En la Tabla 3, se muestra que: el grado del Clima Organizacional en la dimensión Realización Personal, de acuerdo con el cuestionario que se aplicó a 92 docentes, un 16% (15) tiene un grado Muy favorable, 19% (17) un nivel Favorable, a la vez un 35% (32) un nivel Medio, 23% (21) un nivel Desfavorable, finalmente hay un 08% (07) con un nivel Muy Desfavorable. Respecto a la dimensión Involucramiento Laboral, el 22% (20) presenta un nivel Muy Favorable, 44% (40) presenta un nivel Favorable, 29% (27) un nivel Medio, de otra parte un 05% (05) un nivel Desfavorable.

En lo que se refiere a la dimensión Supervisión, un 12% (11) tiene un nivel Muy Favorable, 23% (21) un nivel Favorable, ante un 47% (43) con un Nivel Medio, 12% (11) un nivel Desfavorable y un 07% (06) un nivel Muy Desfavorable.

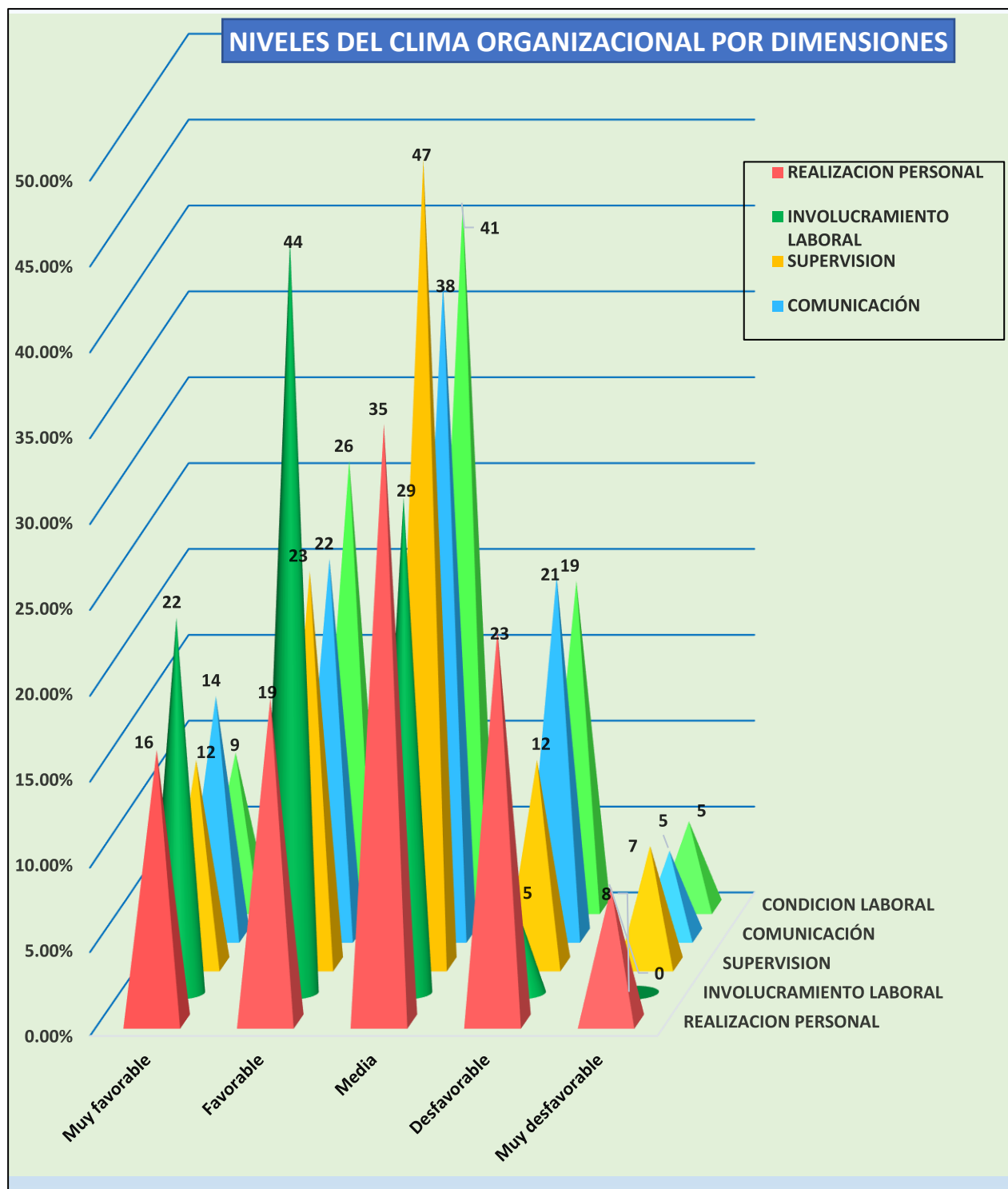
Respecto a la dimensión Comunicación, un 14% (13) frente a un nivel Muy Favorable, 22% (20) un nivel Favorable, 38% (35) un nivel Media, ante un 21% (19) con un nivel Desfavorable y 05% (05) un nivel Muy



Desfavorable. Finalizando observamos en la dimensión Condición Laboral, que el 09% (08) tiene un nivel Muy Favorable, 26% (24) un nivel Favorable, un 41% (38) un nivel Medio, 19% (17) un nivel Desfavorable y por último 05% (05) un nivel Muy Desfavorable.

Con estos resultados se manifiesta que un grupo mayoritario de educadores tienen un nivel del Clima Organizacional Medio 35% en la dimensión realización personal, Favorable 44% en la dimensión involucramiento laboral, Media 47% en la dimensión supervisión, Media 38% en la dimensión comunicación y Media 41% en la dimensión condiciones laborales.

De acuerdo a las cifras y porcentajes estimo que estos resultados permiten evidenciar que de las dimensiones del Clima Organizacional la que más prevalece es el clima Medio, excepto del involucramiento laboral que presenta un nivel Favorable (44%).



**Figura N° 2.** Resultados de los Niveles del Clima Organizacional por Dimensiones.

### 3.1.2. Nivel de la Satisfacción Laboral

**Tabla 8.** Niveles de la Satisfacción Laboral en docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

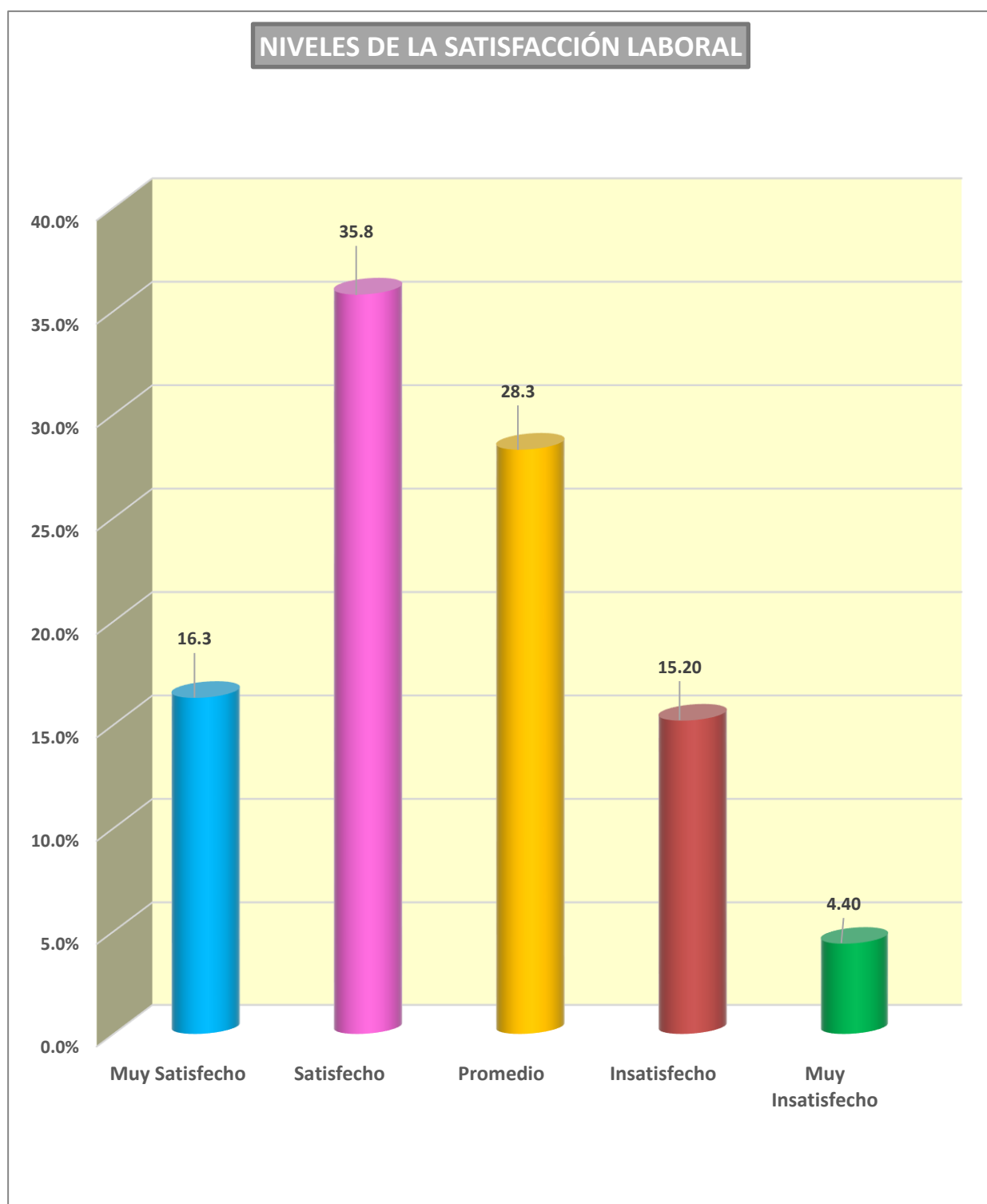
NIVEL	fi	%
Muy Satisfecho	15	16.3
Satisfecho	33	35.8
Promedio	26	28.3
Insatisfecho	14	15.2
Muy Insatisfecho	04	04.4
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Test aplicado por el autor. Base de datos (Anexo N° 09)

#### **Descripción:**

Observando la Tabla 4, que guarda relación con la Satisfacción Laboral, el 16.3% (15) presenta un nivel Muy satisfecho, ante un 35.8% (33) un nivel Satisfecho, 28.3% (26) un nivel Promedio, siendo que un 15.2% (14) un nivel Insatisfecho y 04% (04) un nivel Muy insatisfecho.

Con estos resultados se manifiesta que la mayor parte de educadores tiene un nivel o grado Satisfecho que representa el 35.8% de Satisfacción Laboral.



**Figura N° 3.** Resultados de los Niveles de la Satisfacción Laboral.

**Tabla 9.** Niveles de la Satisfacción Laboral por Dimensiones en docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

<div> <div>DIMENSIONES</div> <div>NIVELES</div> </div>	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA		CONDICIONES DE TRABAJO		RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		BENEFICIOS ECONÓMICOS	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy Satisfecho	32	34.8	11	11.9	12	13.0	12	13.0
Satisfecho	31	33.7	34	36.9	23	25.0	21	22.8
Promedio	22	23.9	24	26.1	33	35.9	39	42.4
Insatisfecho	07	07.6	23	25.0	24	26.1	18	19.6
Muy Insatisfecho	00	00.0	00	00.0	00	00.0	02	02.2
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Test aplicado por el autor. Base de datos (Anexo N° 09)

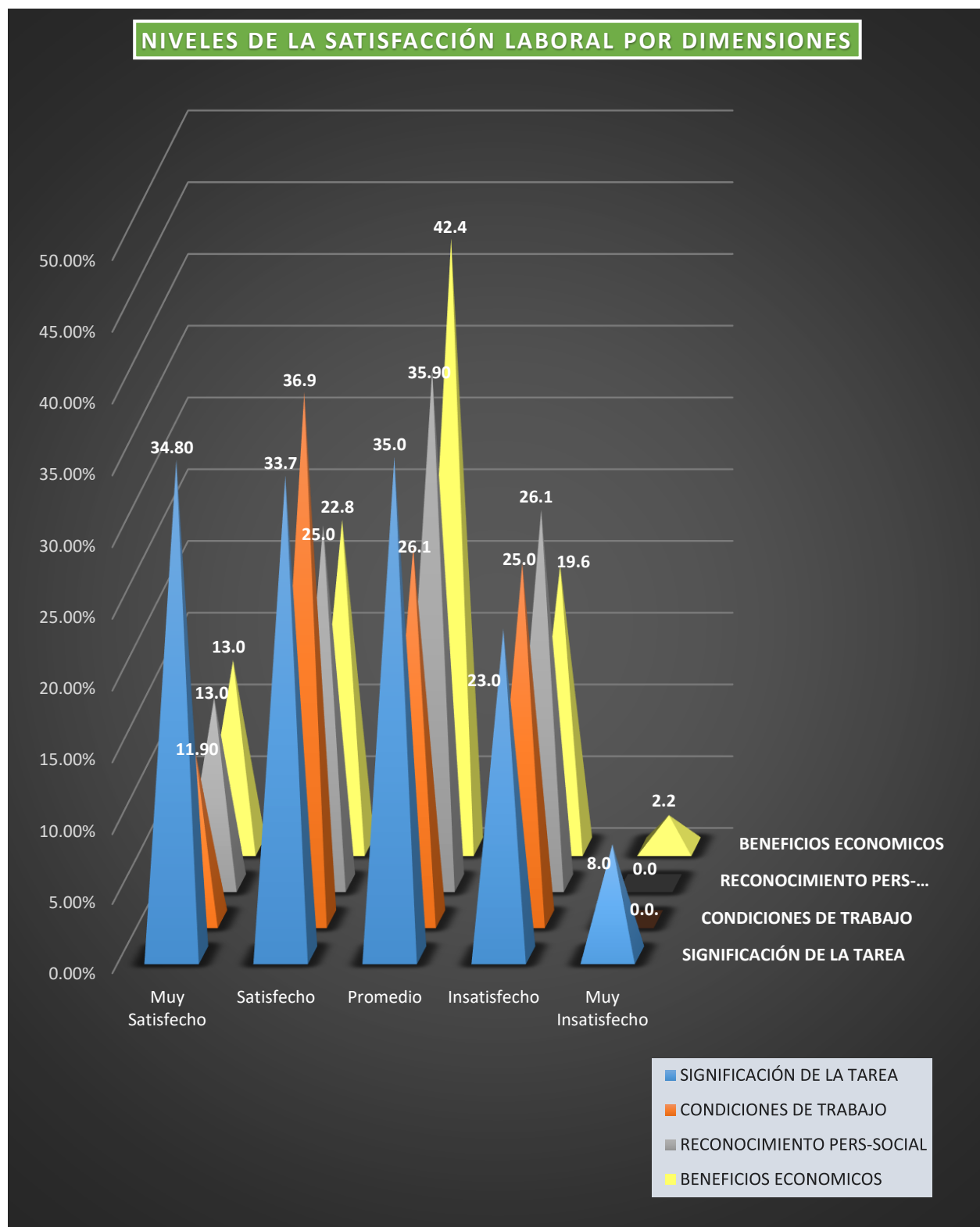
### Descripción:

En la Tabla 5, se estima que: el nivel de la Satisfacción Laboral, en la dimensión Significación de la Tarea, de acuerdo al cuestionario aplicado a la población de 92 docentes, el 34.8% (32) se encuentra en un nivel Muy satisfecho, seguido por un 33.7% (31) con un nivel Satisfecho, 23.9% (07) con un nivel Promedio, 7.6% (07) un nivel Insatisfecho y por último alcanzo 00% (00) un nivel Muy insatisfecho.

De igual forma en lo que guarda relación a la dimensión Condiciones de trabajo, 11.9% (11) presentan un nivel Muy satisfecho, 36.9% (34) un nivel Satisfecho, 26.1% (24) un nivel Promedio, 25% (23) un nivel Insatisfecho y 00% (00) un nivel Muy insatisfecho. En lo referido a la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, 13% (12) alcanza un nivel Muy satisfecho, 25% (23) un nivel Satisfecho, 35.9% (33) un nivel Promedio, seguido de un 26.1% (24) con un grado o nivel Insatisfecho y 00% (00) un nivel Muy insatisfecho.

Sobre la dimensión Beneficios Económicos, 13% (12) tienen un nivel Muy satisfecho, 22.8% (21) un nivel Satisfecho, seguido de un 42.4% (39) con un nivel Promedio, 19.6% (18) alcanzó un nivel Insatisfecho y 2.2% (02) un nivel Muy Insatisfecho.

Estos resultados no son más que el reflejo indicativo que el nivel Promedio es el que predomina en las dimensiones de la mayoría de los docentes, donde en Reconocimiento Personal y/o Sociales (35.9%) y Beneficios Económicos (42.4%) que representa el 78.3% de Satisfacción Laboral, ante un nivel Muy satisfecho (34.8%) en la dimensión significación de la tarea y Satisfecho (36.9%) en la dimensión condiciones de trabajo, representando ambas dimensiones el 71.7% de la Satisfacción Laboral.



**Figura N° 4.** Resultados de los Niveles de la Satisfacción Laboral por Dimensiones.

### 3.1.3. Niveles del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

**Tabla 10.** Niveles del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes I.E. “José Faustino Sánchez Carrión”.

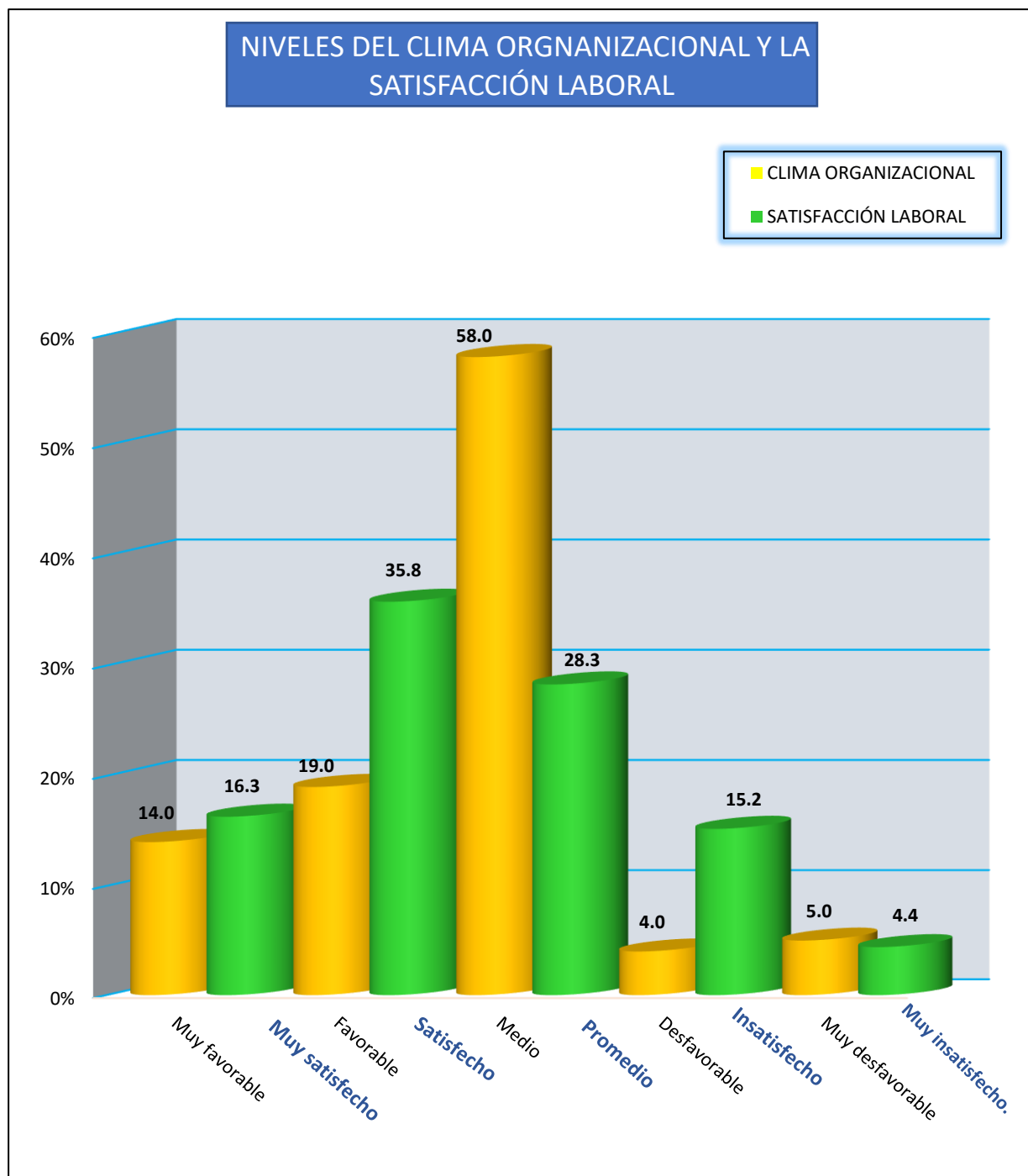
CLIMA ORGANIZACIONAL			SATISFACCIÓN LABORAL		
Nivel	fi	%	Nivel	fi	%
Muy Favorable	13	14	Muy Satisfecho	15	16.3
Favorable	17	19	Satisfecho	33	35.8
Medio	53	58	Promedio	26	28.3
Desfavorable	04	04	Insatisfecho	14	15.2
Muy desfavorable	05	05	Muy Insatisfecho	04	04.4
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Test aplicado por el autor. Base de datos (Anexo N° 8 y 9)

#### Descripción:

Observando la Tabla 6, reporta un margen de diferencia no muy importante de 02.3% entre el grado muy favorable del clima organizacional y el grado muy satisfecho de la satisfacción laboral, de otro lado entre el nivel favorable y satisfecho se aprecia un porcentaje de diferencia moderadamente importante de 16.8%, por su parte entre el nivel medio y promedio hay un porcentaje de diferencia significativa de 29.7%, se evidencia así mismo que en el nivel desfavorable e insatisfecho la diferencia porcentual es medianamente significativa de 11.2%. Por lo que finalmente se puede decir que entre el nivel muy desfavorable y muy insatisfecho del clima organizacional y la satisfacción laboral la diferencia existente es muy pequeña o mínima de 0.6%.

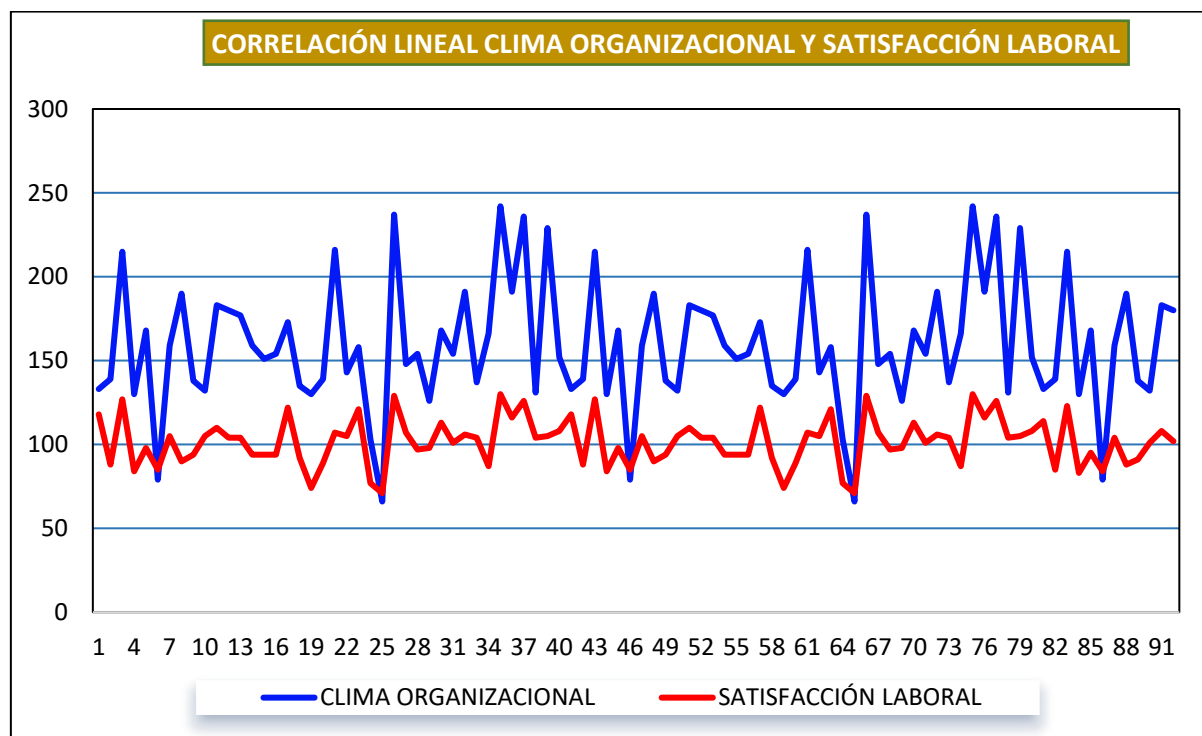




**Figura N° 5.** Niveles del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

### 3.1.4. CORRELACIONES

#### A) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral



**Figura N° 6.** Correlación de las variables Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

**Tabla 11.** Grado de correlación entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes I.E. "José F. Sánchez Carrión"

		CLIMA LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

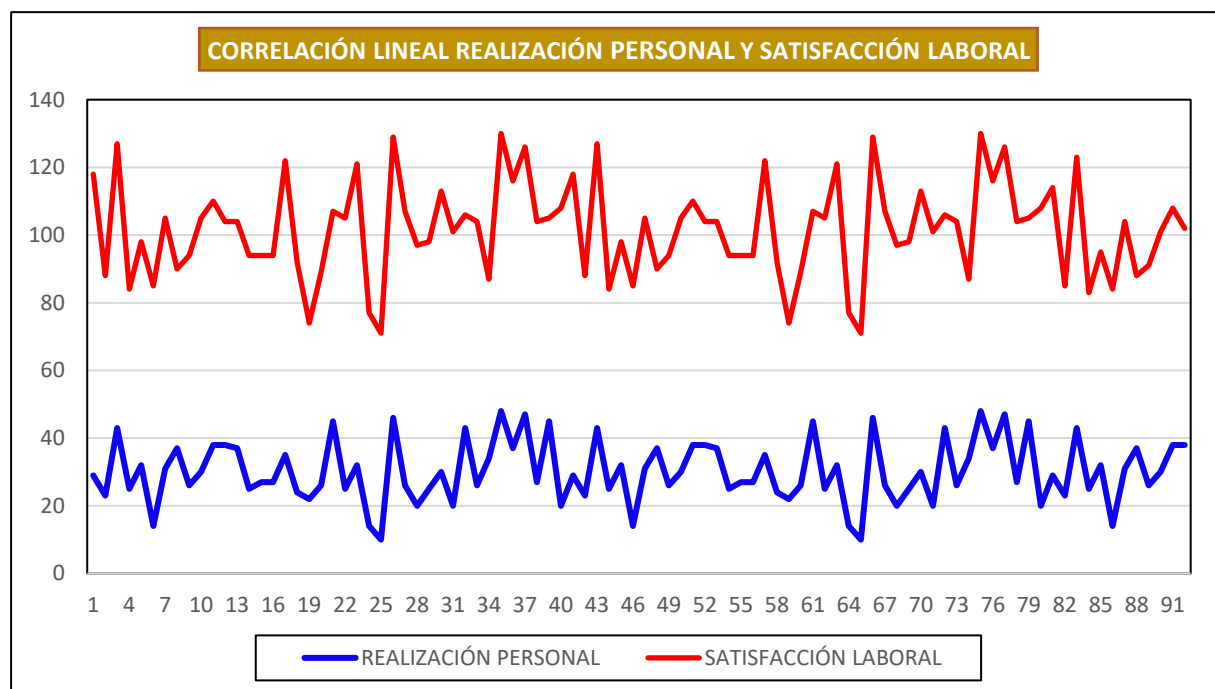
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Totales Base de datos ( Anexos N° 8 y 9 )

#### Descripción:

En la Tabla 7, estimo y afirmo que el Clima Organizacional tiene correlación positiva buena o alta  $r=0.707$  y altamente relevante ( $< 0.05$ ) con la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa "José F. Sánchez Carrión", 2018.

## B) Realización Personal y Satisfacción Laboral



**Figura N° 7.** Correlación entre la Dimensión Realización Personal y la Satisfacción Laboral.

**Tabla 12.** Grado de correlación entre la dimensión Realización Personal y Satisfacción Laboral en docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

		REALIZACIÓN PERSONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
REALIZACIÓN PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

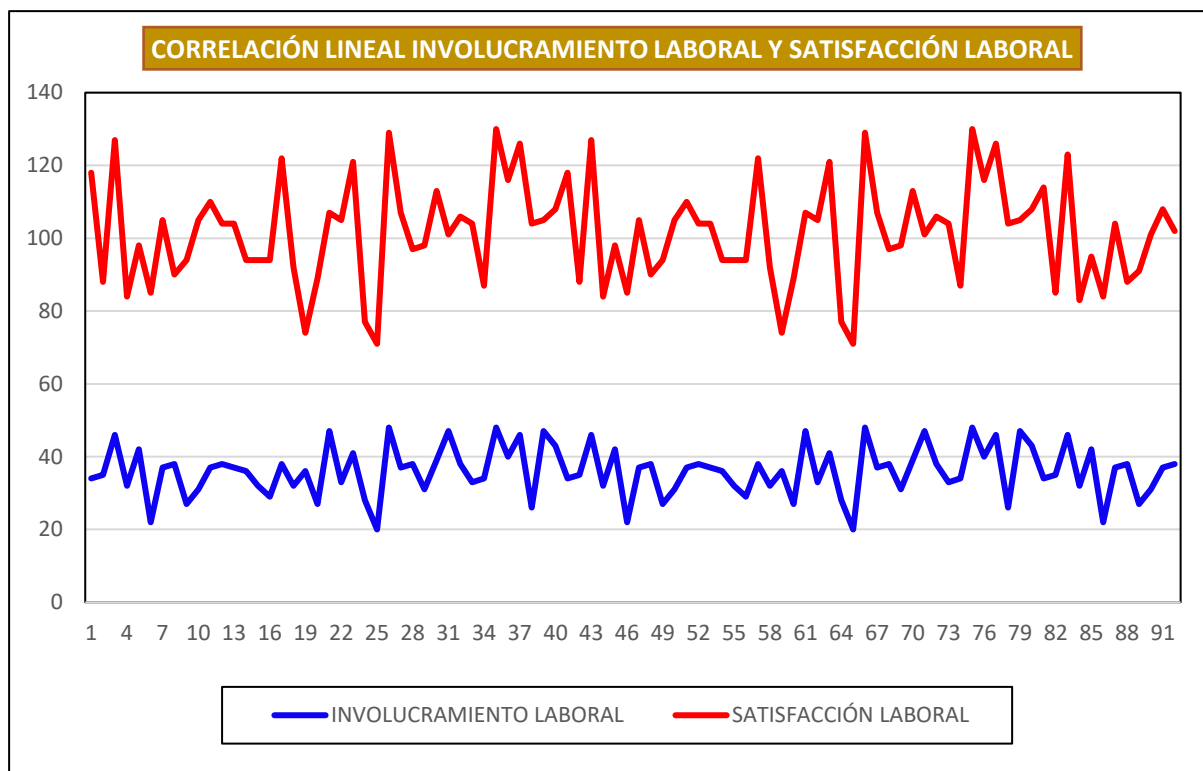
\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos ( Anexos N° 8 y 9 )

### Descripción:

Observando la Tabla 8, afirmo que la dimensión Realización Personal mantiene una relación positiva buena o alta  $r=0.711$  y altamente relevante ( $< 0.05$ ) con la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa “José F. Sánchez Carrión”, 2018.

### C) Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral



**Fuente N° 8.** Correlación entre la dimensión Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.

**Tabla 13.** Grado de correlación entre la dimensión Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral en docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

		INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

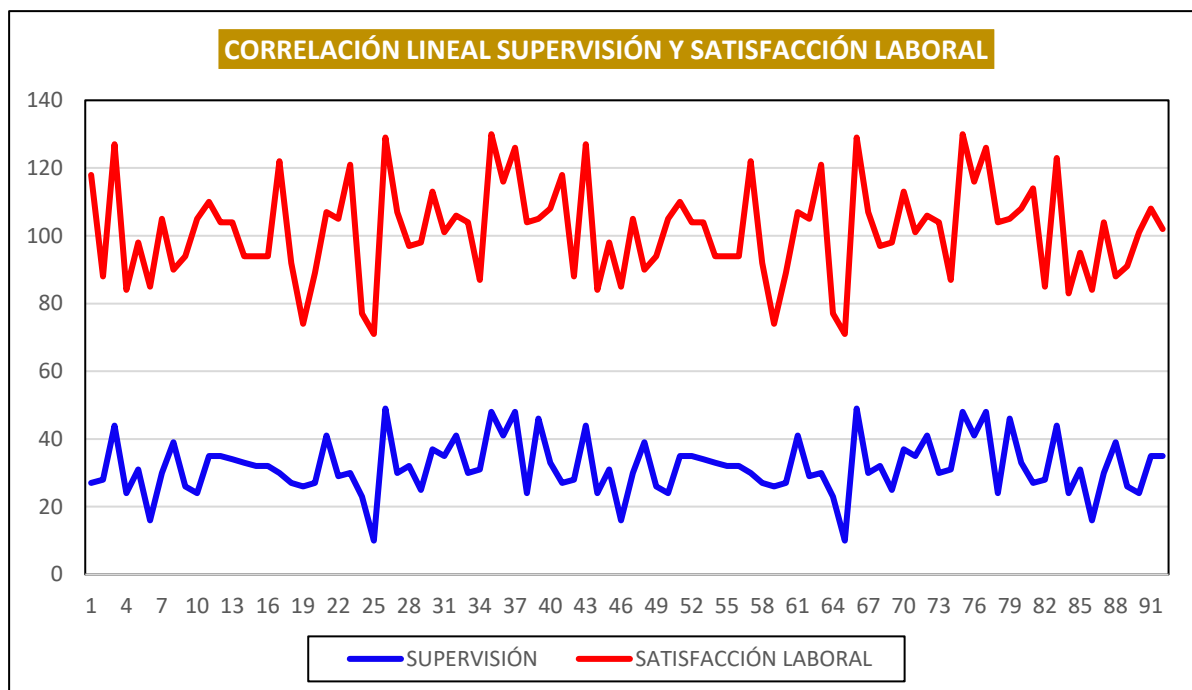
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de Datos (Anexos N° 8 y 9)

#### Descripción:

La Tabla 9, permite mostrar y afirmar que la dimensión Involucramiento Laboral guarda una relación positiva buena o alta  $r=0.674$  y altamente relevante ( $< 0.05$ ) con la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa “José F. Sánchez Carrión”, 2018.

## D) Supervisión y Satisfacción Laboral



**Figura N° 9.** Correlación entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral.

**Tabla 14.** Grado de correlación entre la dimensión Supervisión y Satisfacción Laboral en Docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

		SUPERVISIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
SUPERVISIÓN	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

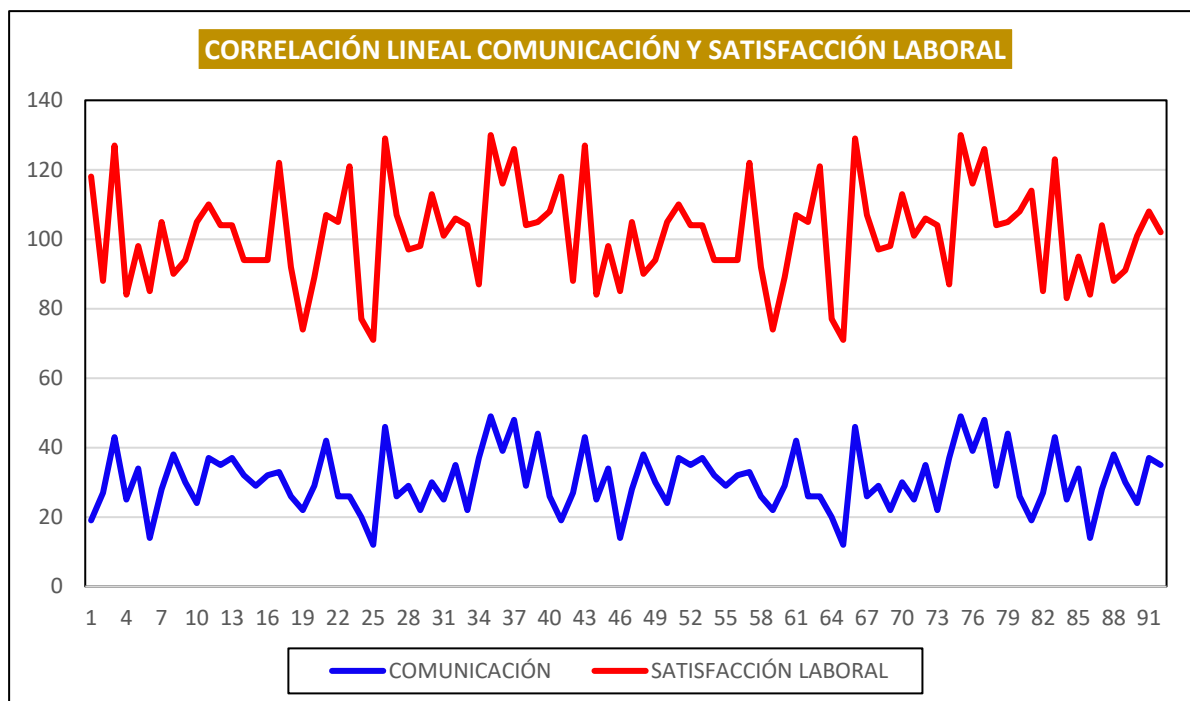
\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos ( Anexos N° 8 y 9)

### Descripción:

De acuerdo con la Tabla 10, se estima y afirma que la dimensión Supervisión cuenta con una relación positiva buena o alta  $r=0.691$  y altamente relevante ( $< 0.05$ ) con la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa “José F. Sánchez Carrión”, 2018.

## E) Comunicación y Satisfacción Laboral



**Figura N° 10.** Correlación entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral.

**Tabla 15.** Grado de correlación entre la dimensión Comunicación y Satisfacción Laboral en Docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

		COMUNICACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

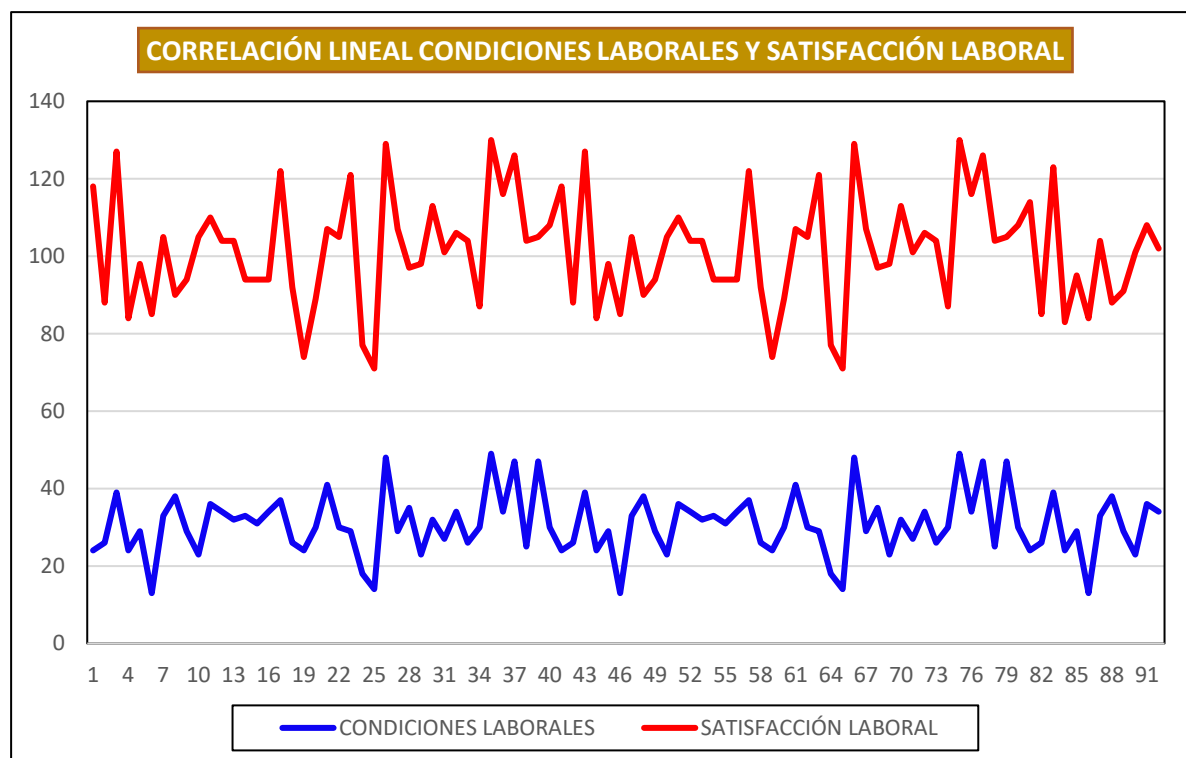
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de Datos ( Anexos N° 8 y 9)

### Descripción:

La Tabla 11, muestra y afirma que la dimensión Comunicación guarda una relación positiva moderada que representa  $r=0.587$  y es altamente relevante ( $< 0.05$ ) con la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa “José F. Sánchez Carrión”, 2018.

## F) Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral



**Figura N° 11.** Correlación entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral.

**Tabla 16.** Grado de correlación entre la dimensión Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral en docentes I.E. “José F. Sánchez Carrión”

		CONDICIONES LABORALES	SATISFACCIÓN LABORAL
CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,663**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,663**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos ( Anexo N° 8 y 9)

### Descripción:

De acuerdo a la Tabla 12, se estima y afirma en cuanto a la dimensión Condiciones Laborales que muestra una relación positiva buena o alta  $r=0.663$  y altamente relevante ( $< 0.05$ ) con la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa “José F. Sánchez Carrión”, 2018.

### **3.1.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS**

Considerando tanto el objetivo general como los específicos de la presente investigación, fueron organizados y procesados los datos del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de la muestra de estudio. En la etapa previa de procesamiento de datos se aplicó la Prueba Kolmogorov – Smirnov para verificar la normalidad de las variables. (Anexo N° 14)

Para fijar el grado de correlación lineal entre las variables de estudio, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral así como para contrastar la hipótesis se utilizó el Software Estadístico SPSS - IBM versión 24 el mismo que calcula el Coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ), las pruebas  $t$  Student y de Independencia de criterios Chi cuadrado ( $\chi^2$ ).

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS**

### **A) GENERAL**

El coeficiente de correlación de Pearson  $r$  es 0.707; este valor nos muestra indica que la correlación entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral es directa es decir mientras más altos sean los valores del Clima organizacional más altos son los valores de la Satisfacción laboral y además al estar dicho valor de  $r$  entre 0.6 - 0.8 interpretamos que hay un nexo muy bueno o alto entre estas variables. (Anexo N° 15)

## **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

### **Planteamiento de la Hipótesis**

#### **➤ Prueba $t$ - Student**

**H<sub>1</sub>:** Hay relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.



**H<sub>0</sub>:** No hay relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

**Nivel de Relevancia**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor de la prueba**

$$t = 18,175$$

**Comparación de  $p$  y  $\alpha$**

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

**Conclusión**

Considerando la relevancia (valor crítico observado)  $0.000 < 0.005$  rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alternativa, por lo que el Clima Organizacional se vincula relevantemente con la Satisfacción laboral a un nivel del 95% de confiabilidad. (Anexo N° 15)

➤ **Prueba Chi cuadrado (  $X^2$  )**

**H<sub>1</sub>:** Si influye el Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral.

**H<sub>0</sub>:** No influye el Clima organizacional en la Satisfacción Laboral.

**Nivel de Relevancia**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor de la prueba**

$$X^2 = 2063,117$$

**Valor del Coeficientes de contingencia**

$$Cc = 0,978$$

**Comparación de  $p$  y  $\alpha$**

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

**Conclusión**

Estimando que el grado de relevancia es inferior a 0.05 refutamos la Hipótesis Nula y damos por aceptada la Hipótesis Alternativa, por lo que a todo ello concluyo que existe un nivel de relación recíproca importante entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, que es del 0.05. (Anexo N° 15)

Así mismo como el coeficiente de contingencia es inferior a 0.05 se recusa la Hipótesis Nula y se da por aceptada la Hipótesis Alternativa, finalmente se concluye que existe una relación de influencia entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral que alcanza un nivel de significancia del 0.05. (Anexo N° 15)

## **B) ESPECÍFICAS**

### **REALIZACIÓN PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

#### **HE1**

El valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) es 0.711; este valor positivo nos indica la correlación entre la dimensión Realización Personal y la Satisfacción laboral es directa es decir mientras más altos sean los valores de la Realización Personal más altos son los valores de la Satisfacción laboral y además al estar dicho valor de  $r$  entre 0.6 - 0.8 se interpreta que hay una relación muy buena o alta entre dicha dimensión y la variable dependiente. (Anexo N° 15)

#### **Planteamiento de la Hipótesis**

##### **➤ Prueba t - Student**

**H<sub>1</sub>:** Hay relación entre Realización Personal y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

**H<sub>0</sub>:** No hay relación entre Realización Personal y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

#### **Nivel de Relevancia**

$\alpha = 0.05$

#### **Valor de la prueba**

$t = -67,503$

#### **Comparación de $p$ y $\alpha$**

$p = 0.000 < \alpha = 0.05$

### **Conclusión**

Como la relevancia (valor crítico observado)  $0.000 < 0.005$  rechazo la Hipótesis Nula y damos por admitida o aceptada la Hipótesis Alternativa, entendiéndose que la dimensión Realización Personal guarda relación relevantemente con Satisfacción Laboral a un nivel de 95% de confiabilidad. (Anexo N° 15)

#### **➤ Prueba Chi cuadrado ( $\chi^2$ )**

**H<sub>1</sub>:** Si influye la dimensión Realización Personal en la Satisfacción Laboral.

**H<sub>0</sub>:** No influye la dimensión Realización Personal en la Satisfacción Laboral.

#### **Nivel de Relevancia**

$\alpha = 0.05$

#### **Valor de la prueba**

$\chi^2 = 1316,087$

#### **Valor del Coeficientes de contingencia**

$C_c = 0,970$

#### **Comparación de $p$ y $\alpha$**

$p = 0.000 < \alpha = 0.05$

### **Conclusión**

Considerando que el grado de relevancia es inferior de 0.05 (  $0.000 < 0.05$  ) recusamos la Hipótesis Nula y se da por aceptada la Hipótesis Alternativa, deduciendo o determinando que a un grado de relevancia de 0.05; la dimensión Realización Personal se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral. (Anexo N° 15)

Además como el coeficiente de contingencia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) recusamos la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alternativa, se deduce que a un grado de relevancia de 0.05, hay un nexo de influencia intenso entre dimensión Realización Personal y Satisfacción Laboral. (Anexo N°15)

## **INVOLUCRAMIENTO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

### **HE2**

El valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) es 0.674; representa un valor positivo que muestra una correlación entre la dimensión Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral se considera directa es decir mientras más altos sean los valores del Involucramiento Laboral más altos son los valores de la Satisfacción Laboral y además al estar dicho valor de  $r$  entre 0.6 - 0.8 podemos determinar que hay una relación buena o alta entre esta dimensión y la variable dependiente. (Anexo N° 15)

### **Planteamiento de la Hipótesis**

#### **➤ Prueba t - Student**

**H1:** Hay correlación entre Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

**H0:** No hay correlación entre Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

### **Nivel de Significancia**

$$\alpha = 0.05$$

### **Valor de la prueba**

$$t = -57,387$$

### **Comparación de $p$ y $\alpha$**

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

### **Conclusión**

Como el valor de relevancia o importancia (valor crítico observado)  $0.000 < 0.005$  recusamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa, por lo que la dimensión Involucramiento Laboral esta conecta relevantemente con la Satisfacción Laboral a un grado del 95% de confiabilidad. (Anexo N° 15)

### ➤ Prueba Chi cuadrado ( $X^2$ )

**H<sub>1</sub>:** Si influye la dimensión Involucramiento Laboral en la Satisfacción Laboral.

**H<sub>0</sub>:** No influye la dimensión Involucramiento Laboral en la Satisfacción Laboral

#### **Nivel de Relevancia o Importancia**

$\alpha = 0.05$

#### **Valor de la prueba**

$X^2 = 1316,087$

#### **Valor del Coeficientes de contingencia**

$Cc = 0,967$

#### **Comparación de $p$ y $\alpha$**

$p = 0.000 < \alpha = 0.05$

#### **Conclusión**

De acuerdo al grado de relevancia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) recuso la hipótesis nula y admito la hipótesis alternativa, de lo que se deduce que a un grado de relevancia de 0.05; la dimensión Involucramiento Laboral guarda relación relevante con la Satisfacción Laboral. (Anexo N° 15)

Así mismo como el coeficiente contingente es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) recusamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa, finalmente concluimos que a un grado de relevancia de 0.05, hay un nexo de intensa influencia entre la dimensión Involucramiento laboral y la variable Satisfacción laboral. (Anexo N° 15)

## **SUPERVISIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL**

### **HE3**

El valor del coeficiente de correlación de Pearson (  $r$  ) es 0.691; es considerado positivo y muestra que existe correlación entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción laboral es directa por lo que cuanto más altos sean los valores de la Supervisión más altos son los valores de la

Satisfacción Laboral y por otra parte al estar dicho valor de  $r$  entre 0.6 - 0.8 se traduce podemos interpretar que hay una relación muy buena o alta entre dicha dimensión y la variable dependiente. (Anexo N° 15)

### **Planteamiento de la Hipótesis**

#### **➤ Prueba t - Student**

**H<sub>1</sub>:** Hay relación entre Supervisión y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

**H<sub>0</sub>:** No hay relación entre Supervisión y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

#### **Nivel de Relevancia**

$$\alpha = 0.05$$

#### **Valor de la prueba**

$$t = -63,674$$

#### **Comparación de $p$ y $\alpha$**

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

#### **Conclusión**

Como el valor de relevancia (valor crítico observado)  $0.000 < 0.005$  recusamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa, por cuanto la dimensión Supervisión esta enlazada importantemente con la Satisfacción Laboral a un grado de 95% de confiabilidad. (Anexo N° 15)

#### **➤ Prueba Chi cuadrado ( $X^2$ )**

**H<sub>1</sub>:** Si influye la dimensión Supervisión en la Satisfacción Laboral.

**H<sub>0</sub>:** No influye la dimensión Supervisión en la Satisfacción Laboral.

#### **Nivel de Relevancia**

$$\alpha = 0.05$$

#### **Valor de la prueba**

$$X^2 = 1311,058$$

#### **Valor del Coeficientes de contingencia**

$$Cc = 0,967$$

### **Comparación de $p$ y $\alpha$**

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

### **Conclusión**

Considerando que el grado de relevancia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) recusamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa, de todo esto se determina que a un grado de relevancia de 0.05; la dimensión supervisión se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral (Anexo N° 15)

Por otra parte como el coeficiente de contingencia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) se recusa la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, concluyo que a un grado de relevancia de 0.05, existe una correlación de intensa influencia entre ambas (Supervisión y Satisfacción Laboral). (Anexo N° 15)

## **COMUNICACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL**

### **HE4**

Como el valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) es 0.587; resulta ser positivo por lo que se evidencia un nexo entre la dimensión Comunicación y Satisfacción Laboral es directa, por lo que mientras más altos sean los valores de la comunicación más altos son los valores de la Satisfacción Laboral y por otra parte al estar dicho valor de  $r$  entre 0.4 - 0.6 podemos determinar que la relación es moderada de una parte para la dimensión y de otra para la variable dependiente. (Anexo N° 15)

### **Planteamiento de la Hipótesis**

#### **➤ Prueba t - Student**

**H<sub>1</sub>:** Hay relación entre Comunicación y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

**H<sub>0</sub>:** No hay relación entre Comunicación y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

**Nivel de Relevancia**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor de la prueba**

$$t = -58,617$$

**Comparación de  $p$  y  $\alpha$** 

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

**Conclusión**

Como el valor de relevancia (valor crítico observado)  $0.000 < 0.005$  se recusa la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión Comunicación se correlaciona relevantemente con Satisfacción Laboral a un grado de 95% de confiabilidad. (Anexo N° 15)

**➤ Prueba Chi cuadrado ( $X^2$ )**

**H<sub>1</sub>:** Si influye la dimensión Comunicación en la Satisfacción Laboral.

**H<sub>0</sub>:** No influye la dimensión Comunicación en la Satisfacción Laboral.

**Nivel de Relevance**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor de la prueba**

$$X^2 = 1560,988$$

**Valor del Coeficientes de contingencia**

$$Cc = 0,972$$

**Comparación de  $p$  y  $\alpha$** 

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

**Conclusión**

Acorde con el grado de relevancia inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) se recusa la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, de todo ello se deduce que a un grado de relevancia de 0.05; la dimensión Comunicación se conecta significativamente con la Satisfacción Laboral (Anexo N° 15)

Por lo que como el coeficiente de contingencia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) recuso la hipótesis nula y acepto la hipótesis alternativa, de lo que se determina que a un grado de relevancia de 0.05, hay un enlace de



influencia intenso y sólido entre la dimensión Comunicación y Satisfacción Laboral. (Anexo N° 15)

## **CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL**

### **HE5**

El valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) es 0.663; este valor positivo expone que la correlación entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral es directa por lo que mientras más altos sean los valores de las Condiciones Laborales más altos son los valores de la Satisfacción laboral y también al estar dicho valor de  $r$  entre 0.6 - 0.8 podemos traducir de todo ello que hay una gran correlación considerada alta entre dicha dimensión y la variable dependiente. (Anexo N°15)

### **Planteamiento de la Hipótesis**

#### **➤ Prueba t - Student**

**H<sub>1</sub>:** Hay relación entre Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

**H<sub>0</sub>:** No hay relación entre Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018.

### **Nivel de Relevancia**

$$\alpha = 0.05$$

### **Valor de la prueba**

$$t = -62,619$$

### **Comparación de $p$ y $\alpha$**

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

### **Conclusión**

Como el valor de relevancia (valor crítico observado) es de  $0.000 < 0.005$  se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, siendo que la dimensión Condiciones Laborales está relacionada

relevantemente con la Satisfacción laboral a un nivel de 95% de confiabilidad. (Anexo N° 15)

➤ **Prueba Chi cuadrado (  $X^2$  )**

**H<sub>1</sub>:** Si influye la dimensión Condiciones Laborales en la satisfacción laboral.

**H<sub>0</sub>:** No influye la dimensión Condiciones Laborales en la satisfacción laboral.

**Nivel de Relevancia**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor de la prueba**

$$X^2 = 1390,914$$

**Valor del Coeficientes de contingencia**

$$C_c = 0,968$$

**Comparación de  $p$  y  $\alpha$**

$$p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

**Conclusión**

Es de verse que como el grado de relevancia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) se recusa la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de lo que se deduce y concluye que a un grado de relevancia de 0.05; la dimensión Condiciones Laborales guarda correlación relevante con Satisfacción Laboral (Anexo N° 15)

Además de acuerdo al coeficiente de contingencia inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) se recusa la hipótesis nula dándose por admitida la hipótesis alternativa, de todo esto finalmente se deduce que a un grado de relevancia de 0.05, hay un nexo de influencia intenso en las dimensiones en estudio. (Anexo N° 15)

## **IV. DISCUSIÓN**

En la actualidad las organizaciones se encuentran en lid y enfrentan cambios permanentes del ámbito a los cuales tienen que ajustarse para subsistir; por ello ante la generalidad mundial de los mercados y a la par con la tecnología, se hace necesario que los grupos y/o organizaciones; desarrollen estrategias competitivas que involucren el logro de servicios y productos de calidad y por ende en donde los trabajadores se muestren y actúen con actitud positiva y con eficacia; en donde además se sientan satisfechos del trabajo que realizan, cumpliendo la tarea dentro de la organización en la que convergen.

De allí que el clima de la organización se constituye bien en un vínculo o en un obstáculo en el aceptable desarrollo de las organizaciones, representando un aspecto de predominio en el accionar de sus interactuantes. Considerando estas propuestas me decidí estudiar qué relación hay entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo 2018; tópico que pienso no cuenta con la adecuada importancia.

Acorde a los fines propuestos en el trabajo materia del estudio realizado del resultado del tratamiento estadístico de las variables estudiadas: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, se puede estimar que en lo referente a la primera variable los resultados según la Tabla N° 2 relacionada a Niveles de Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión”, se evidencia que un 14% (13) muestra un grado Muy favorable del Clima Organizacional, 19% (17) un nivel Favorable, 58% (53) un nivel Medio, existiendo un 4% (04) con un nivel Desfavorable y un 5% (05) un nivel Muy desfavorable.

Estos resultados son indicios que la mayor parte de educadores tiene un grado Medio 58% de Clima Organizacional.

Datos que son respaldados o apoyados con las afirmaciones que hace Pérez y Rivera (2015), estudio que concluye que hay un grado medio o

moderado de relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la población de estudio; de otra parte Masca (2013) en estudio realizado en Comas – Lima arriba a similar conclusión, en el sentido que hay un grado Medio de Clima organizacional. Hinojosa (2010) se aúna a la investigación realizada en Chile, quién acota que el Clima Organizacional cumple papel considerable con predominio de Clima organizacional de nivel Medio.

En la Tabla N° 3 relacionada a los grados de Clima Organizacional por Dimensiones en docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión”, estos resultados en definitiva permiten evidenciar que de las dimensiones del Clima Organizacional lo más sobresaliente es el clima Medio: con 35% en Realización personal, 47% en Supervisión, 38% en Comunicación y 41% en Condición Laboral y sólo la dimensión Involucramiento Laboral presenta un nivel de clima Favorable de (44%).

Analizando estos datos de investigación, lo más resaltante como lo cita el estudio de Alva y Domínguez (2013), realizado en la Universidad “San Pedro” de Chimbote de éstas cinco dimensiones a predominio conservan un nivel Medio las dimensiones Comunicación y Condición Laboral.

Aún más para reforzar estos resultados Pérez y Rivera (2015) en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral” en Iquitos 2013, concluyen que hay un grado Medio de Clima organizacional (en sus dimensiones) en la población de estudio, en la cual la dimensión Involucramiento laboral se hace con el compromiso de superar obstáculos; existiendo el manejo de relaciones interpersonales favorables.

Chávez y Ponce (2014) apoya y da por cierto y se ratifica en su trabajo de investigación titulado: “Clima Organizacional y su conexión con la Satisfacción en el trabajo de empleados de la Institución Pública de Enseñanza Media de Menores, San Marcos, 2014”, trabajo estimado a través del Alfa de Cronbach, evidenció que existe un alto nivel de

identificación con el plantel y el personal cuenta con una amplia autonomía para realizar su trabajo educativo.

En la Tabla N° 4 relacionada a los Niveles de Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión”, un 16.3% (15) muestra un nivel Muy satisfactorio; por su parte hay un 35.8% (33) con un nivel Satisfactorio, 28.3% (26) un nivel promedio; 15.2% (14) un nivel Insatisfecho, finalmente hay un 4% (04) con un nivel Muy insatisfecho.

Estos resultados dejan ver que un amplio margen de educadores cuenta con un grado Satisfecho en 35.8% en la variable Satisfacción Laboral. Juzgando lo resuelto y reflejado en la Tabla N° 6, éstos resultados se respaldan en lo manifestado por Mascoco (2014) en su estudio sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de Lima, por cuanto considera que existe una relación significativa promedio o moderada en la Satisfacción laboral; lo que guarda relación con los resultados de nuestra investigación estimando que el nivel promedio (28.3%) ocupa el segundo lugar ante 35.8% de nivel satisfecho.

Oportuno es analizar que estos resultados están en relación con lo que reporta la Tabla N° 6 relacionada con los Niveles del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión”, donde el Clima Organizacional alcanza notoriamente 58% en el nivel medio, promedio o regular.

En cuanto a la Tabla N° 5 que guarda relación con los niveles de Satisfacción Laboral de acuerdo a dimensiones en docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión”, cuyos resultados dejan ver que un amplio margen de educadores logran un grado promedio en sus dos dimensiones (Reconocimiento Personal y Beneficios Económicos) que alcanza el 78.3% de Satisfacción Laboral; ante los niveles

Muy satisfecho y Satisfecho que representan un 71.7% en las dimensiones Significación de la tarea y Condición de trabajo.

En este orden de ideas en la investigación de Alva y Domínguez (2013) relacionada a Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Chimbote, se distinguió una relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, donde la dimensión Comunicación y Condiciones de trabajo que corresponden a las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, se constituyen en nivel Satisfecho al tratar las dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Citando a Chávez y Ponce (2014) en su trabajo de Tesis sobre Clima Organizacional en relación con la Satisfacción Laboral instituyen que hay un grado importante de relación en las 2 variables, con un alto grado de Involucramiento Laboral ante un personal con autonomía y alta Significación de la tarea, siendo predominante que el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral no resulta ser del todo agradable sino que se incluye en un término moderado.

En esta misma línea Inga (2015) planteó como conclusión de su investigación en Puno, referida a Clima Organizacional y su nexo con la Satisfacción Laboral que el nivel de percepción de la mayoría de docentes, respecto a la dimensión Comunicación (como variable del Clima Organizacional), así como la Significación de la tarea (variable de la Satisfacción Laboral) consiguió un grado promedio, lo que se asemeja con los resultados que se reporta en la Tabla de nuestro estudio.

En la Tabla N° 07 relacionada al Grado de correlación existente del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, se puede apreciar y afirmar que la variable Clima Organizacional guarda una relación positiva, buena  $r = 0.707$  y de mucha importancia ( $< 0.05$ ) con la variable Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo 2018.

En consecuencia lo resuelto se relaciona a lo afirmado por Calderón de los Ríos (2015) en su estudio sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral realizado en educadores de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión en Pasco para identificar la existencia de un nexo entre ambas, donde los resultados obtenidos reportan un alto nivel de enlace significativo entre las variables de la investigación.

En lo que se refiere a la Tabla N° 11: Grado de correlación entre la dimensión Comunicación y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrón” se estima y afirma que existe una relación positiva moderada  $r = 0.587$  y muy importante ( $< 0.05$ ) para ambas (dimensión) y la variable dependiente.

Estos resultados se ven fortalecidos por los hallazgos de la investigación hecha por Rivas (2010): “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de las Academias Zulianas de Avanzada, en Maracaibo” Venezuela, concluyendo que: a) que no hay buena relación entre el trabajo y la comunicación; y que por su parte existe deficiencias al decidir los integrantes del órgano directivo, b) que no muestran desagrado por las retribuciones que aceptan.

En la Tabla N° 12: Grado de correlación entre la dimensión Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral en docentes Institución Educativa Pública “José Faustino Sánchez Carrión” se aprecia y afirma la presencia de una relación positiva buena  $r = 0.663$  y muy importante ( $<0.05$ ) entre dicha dimensión y la Satisfacción laboral.

Estos resultados obtenidos guardan relación y se fortalecen con la investigación llevado a cabo por Sierra (2015) denominada “Satisfacción Laboral y Clima Organizacional percibida por Docentes de Instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur en 2014” en la Facultad de Montemorelos Colombia, la que deduce que hay una correlación  $r = 0.616$  de importancia media entre las variables



Satisfacción Laboral y Condiciones Laborales de calidad, por lo que se acepta la hipótesis nula.

## **V. CONCLUSIONES**

1. A guisa de conclusión y teniendo en consideración la Hipótesis aportaré por ello, que en base al análisis estadístico y los resuelto estimo existe una correlación positiva y directa entre las variables, con un  $r$  de Pearson = 0,707. Del mismo modo, el valor del nivel de significancia es de  $p= 0,000 < 0,05$  que nos lleva a confirmar que la relación es muy relevante, y en vista de esto se recusa la Hipótesis Nula y acepta la Hipótesis Alternativa, finalmente se comprueba, que a niveles favorables más altos del Clima Organizacional, le corresponde una mejor Satisfacción Laboral en docentes de la Institución en estudio.
2. Dentro de los niveles del Clima Organizacional el nivel que más predomina es el medio representado por el 58% de los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”.
3. El análisis realizado a las dimensiones del Clima Organizacional determinó que en los docentes de la Institución Educativa materia del presente estudio, hay predominio en existencia de un nivel medio en las dimensiones Realización Personal, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Por su parte en la dimensión Involucramiento Laboral existe un nivel favorable.
4. En cuanto a los niveles de la Satisfacción Laboral el nivel más sobresaliente es el satisfecho representado por el 35.8% de los docentes del plantel en estudio.
5. Realizado el análisis a las dimensiones de la Satisfacción Laboral se determinó que entre los educadores, predomina un grado promedio en las dimensiones: Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. Así mismo en la dimensión Significación de la Tarea prevalece el nivel muy satisfecho y en las condiciones de trabajo el nivel satisfecho.

6. En base al análisis estadístico y en consecuencia, se aprecia que:

- Existe una relación recíproca positiva, buena y directa entre la dimensión Realización Personal y Satisfacción Laboral con un  $r$  de Pearson = 0,711. De otra parte el valor del nivel de significancia es de  $p= 0,000 < 0,05$  por lo que se afirma que la correlación es muy relevante, y ante ello recuso la Hipótesis Nula y acepto la Hipótesis Alterna, finalmente se comprueba, que a niveles favorables y convenientes de desarrollo personal y profesional, le corresponde una mejor Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”.
  
- Estimo hay una relación positiva, buena y directa entre la dimensión Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral con un  $r$  de Pearson = 0.674. Así mismo, el valor del nivel de significancia es de  $p= 0,000 < 0,05$  que nos lleva a afirmar que la correlación es muy relevante, y recuso la Hipótesis Nula y acepto la Hipótesis Alterna, lo que permite comprobar que a niveles favorables de identificación con los valores y compromisos de la organización, le corresponde una mejor Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa estudiada.
  
- Hay relación positiva, buena y directa entre la dimensión Supervisión y Satisfacción Laboral con un  $r$  de Pearson = 0.691. Así mismo, el valor del nivel de significancia es de  $p= 0,000 < 0,05$  que me permite afirmar que la correlación es muy relevante, en este sentido rechazo la Hipótesis Nula y acepto la Hipótesis Alterna, finalmente se puede comprobar, que a niveles favorables de funcionalidad, apoyo y orientación en la realización de las labores diarias; le corresponde una mejor Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”.

- Aprecio una relación recíproca positiva, moderada y directa en la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción Laboral con un  $r$  de Pearson = 0.587. Así mismo, el valor del nivel de significancia es de  $p = 0,000 < 0,05$  que nos permite manifestar que la correlación es muy relevante, y por lo cual recuso la Hipótesis Nula y acepto la Hipótesis Alterna, siendo así finalmente se comprueba, que a niveles favorables de buen funcionamiento y al cumplimiento de atención al usuario en la institución, le corresponde una mejor Satisfacción Laboral en los educadores de la Institución Educativa estudiada.
  
- Hay relación recíproca positiva, buena y directa entre la dimensión Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral con un  $r$  de Pearson = 0.663. Así mismo, el valor del nivel de significancia es de  $p = 0,000 < 0,05$  que nos lleva afirmar que hay una conexión muy importante, y por lo cual recuso la Hipótesis Nula y acepto la Hipótesis Alterna, como corolario final se comprueba, que a niveles favorables de provisión de materiales necesarios así como del aporte económico y apoyo psicosocial le corresponde una mejor Satisfacción Laboral en los educadores de la Institución Educativa en estudio.

## **VI. RECOMEDACIONES**

Del trabajo de Investigación realizado para determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018; de los resultados y de las conclusiones de ello me permito proponer las siguientes recomendaciones:

1. Que la Dirección de la Institución Educativa, en coordinación con la Dirección Regional de Educación de La Libertad y la Facultad de Psicología de la Universidad César Vallejo establezcan coordinaciones - teniendo en cuenta investigaciones como la presente - a fin que se desarrollen con el Staff de sus especialistas Talleres sobre: Relaciones Interpersonales y Valores Organizacionales, en el firme consentimiento que la práctica de una buena comunicación entre docentes y supervisores (órgano directivo) del plantel serán claras, continuas y oportunas, de manera que trabajen en equipo por el bienestar institucional.
2. Que el Órgano Directivo de la Institución Educativa reconozcan los logros de sus docentes y a medida de sus posibilidades resalten, premien y den reconocimientos a sus subordinados (docentes) y/o decidan hacer pequeñas celebraciones para que el docente se sienta pieza clave de la institución.
3. Que el Plan Estratégico presentado sea implementado y ejecutado, para incrementar el nivel de satisfacción de los docentes ya que un personal que practique la empatía contribuye al buen desempeño e incrementa la productividad en el trabajo. Docentes comprometidos son propensos a dar servicio de calidad a los alumnos.
4. Impulsar la convivencia Jefe (Director) – docente para crear una mayor integración del Equipo Humano.

## **VII. PROPUESTA**



La propuesta: Relaciones Interpersonales y Valores Organizacionales como Estrategia para Mejorar el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, se desarrollará teniendo en consideración que en tiempos actuales para el personal (docente - alumnos) que interactúa en las organizaciones y/o instituciones educativas se hace necesario e importante que dentro del ambiente de trabajo todo se conduzca en una esfera de armonía, y se sientan cómodos, siendo así que se reflejaría finalmente en una mayor productividad, responsabilidad en la labor y mejora en los servicios que brinda, ya que de su aplicación se recogerán experiencias motivadoras.

Será desarrollado en forma de Talleres denominados:

- A) Taller para Mejorar las Relaciones Interpersonales.
- B) Taller para la Buena Práctica de Valores Organizacionales.

Cada taller está programado para ser abordado en jornadas de trabajo. Considerando que de sus resultados se constituirán alternativas innovadoras para su aplicación en las instituciones y/o organizaciones que cultiven valores y que interactúan armoniosamente. (Anexo N° 16)

## **VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- ALFARO, R., MEZA, S. & SÁENZ, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú. PUCP, Lima, Perú).
- ALVA, F. & DOMÍNGUEZ, D (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote*.
- ANAYA, D. & SUÁREZ, J.M. (2004). *La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral*. Revista de Investigación Educativa, 22(2). 519-534.
- ARIAS, W y ARIAS G. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado*. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.
- BRUNET, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias*. México: Trillas.
- CABALLERO, R. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Revista de currículo y formación de él profesorado 6(1-2).  
<http://www.redalyc.org/html/567/56751267012/>
- CALDERÓN DE LOS RÍOS (2015). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2012*
- CAMARGO, V. (2010). *Clima organizacional y gestion universitaria de los trabajadores de la Universidad de la ciudad de Huancayo. Huancayo, Perú*.
- CAVALCANTE, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. (Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Barcelona, España). Recuperado de  
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1>

- CHAVEZ & TEJADA (2014). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la institución educativa publica secundaria de menores "San Marcos" provincia de san Marcos*. Año 2014.
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª ed.) México: McGraw – Hill.
- CRONBACH, L.J. (1980). *Validity on parole: how can we go straight? New directions for testing and measurement*, 5, 99-108.
- ETKIN, J. (1994). *La doble moral de las organizaciones*. España: McGraw-Hill.
- GALAZ, J. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública*, Revista Perfiles Educativos, 2002; 24(96): 47-52
- GIBSON, J., Ivancevich, J. & Dannelly, J.(1993). *Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- UCV (2016). *Guía Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación -Trujillo*.
- HALPIN & CROFTS (1962). *El Clima Organizacional de las Escuelas*. St. Louis: Washington University Press.
- HANNOUN, G (2011). *Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas*. Mendoza – Argentina.
- HERNÁNDEZ, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (segunda edición). México. Mcgrae – Hill Interamericana
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO; FERNÁNDEZ COLLADO, CARLOS Y BAPTISTA LUCIO, PILAR (2014). *Metodología de la investigación*. México, Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- HERZBERG, F (1968) .*¿Cómo motiva usted a sus empleados?* Harvard Bussines. 46, 53-62.
- HERZBERG, F. (1987). *Factores de la Satisfacción Laboral*. Extraído el 16 de setiembre del 2015 de: <https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorial-de-herzberg/>

- HERZBERG, F. (2001). *One more time: How do you motivate employees?* *Best of Harvard Business Review*. Motivating People January 2003, 87-96
- HINOJOSA, (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses* (tesis de doctorado). Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile.
- IBAÑEZ, M. (2013). *Diseño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi*. Venezuela.
- INGA, W. (2016). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa primaria emblemática N° 70010 gran unidad escolar San Carlos de la ciudad de Puno*, 2015.
- LIKERT, R. (1961). *New Patterns of Management*. Nueva York: McGraw-Hill.
- LIKERT, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw Hill.
- LIKERT, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Ed. Deusto. Bilbao.
- LINAREZ, E. (2012). *Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora JAST S.R.L*, Arequipa 2012.
- LITWIN, G. & STRINGER, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- LITWIN & STRINGER. Citados por Álvarez, G. (1992) *Exploration of organization climate, an ex-periment in G. E*. Citados por Sudarsky, J.(1974). *Un modelo de diagnóstico e intervención en desarrollo organizacional: la medición del clima organizacional*. Bogotá: Publicaciones especiales Universidad de los Andes.
- LOCKE, E. L. (1976). *The natura of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Organizational and Insdustrial Psychology*. Chicago: Rand. Mc.Nally.
- LOCKE, E. (1969). *Satisfacción Laboral*. Extraído el 03 de junio del 2015 de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.

- MAMANI, Z. y. (2011). *Clima organizacional y desempeño docente del Complejo Educativo de Huaya. Huaya, Moho, Perú.*
- MANOSALVA, V. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.*  
<http://www.redalyc.org/html/3223/322339789001/>
- MASCA, A. (2013). *Relación del clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de las Instituciones Educativas N°2048 José Carlos Mariátegui. Comas, Perú.*
- MASCCO, J. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la red N°11 de Condevilla en el distrito de San Martín de Porres. Lima.*
- MASLOW, A. H. (2005). *El Management Según Maslow: Una Visión Humanista para la Empresa de Hoy.* Barcelona: Paidós Ibérica.
- MCCLELLAND, David C. (1987) *Human Motivation.*
- MCCLELLAND. (1975). *Testing for competence rather the intelligence.* USA: American Psychologist.
- MUÑOZ-Seco, E., Coll-Benejam, J., Torrent-Quetglas, M. & Linares-Pou, L. (2006). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios.* Atención Primaria, 37(4), 209-214.
- OSEDA, G. (2008) *Metodología de la Investigación.* Huancayo: Pirámide.
- PADRÓN y GORDILLO (1990) (citado et al. Caballero, K). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza.*  
 Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- PALMA S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias.* Revista de Investigación en Psicología Vol. III, n.º 1 Lima, Perú: UNMSM; 2000.
- PALMA S. (2004). *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana.* Lima, Perú: 1ª ed.; 2004.
- PALMA, C. Sonia. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual* (Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.), Perú.

- PECINO-MEDINA, V., Mañas-Rodríguez, M. a, Díaz-Fúnez, P. a, & López-Puga, J. (2015). *Clima y Satisfacción laboral en el contexto universitario*. Anales De Psicología, 31(2), 658–666.
- PÉREZ, N. y RIVERA, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. (Tesis de Maestría)*. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- PINILLA, A. (1972). *Relaciones humanas y laborales en la empresa*. Barcelona: editores técnicos asociados S.A.
- REGALADO, S. (2016). *Presión laboral y Satisfacción laboral en docentes de una Universidad Privada*. Trujillo 2016.
- RICSE, K. (2018). *Clima institucional y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa*. Trujillo 2017.
- RIVAS, A (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada*. Maracaibo – Venezuela.
- ROBBINS, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- ROBBINS, S. *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. México. 2004.
- ROBBINS, S (2006). *Diagnostico Organizacional* -México. 13º Edición Editorial. MC Graw Hill.
- ROBBINS, S. & JUDGE, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- ROUSSEAU, D. (1988). *The Construction of Climate in Organizational Research*. En C.I. Cooper y I. Robertson, International Review of Industrial and Organizational Psychology. Wiley, 139-158.
- SANCHEZ, W. (2012). *Influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Cholona*. Honduras.
- SÁNCHEZ, H. & REYES M. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

- SIERRA, L. (. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibida por los docentes de la Iglesia Adventista del séptimo día de la unión colombiana*. Colombia.
- VARGAS, L. (2015), *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E “Sara Antonieta Bullón”* (tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Lambayeque.
- VROOM, V.H. (1964), (2ª Ed. 1967). *Work and Motivation*. Nueva York: Wiley and Sons.
- ZAÑE, J (2016). *Influencia del Clima organizacional en la mejora de la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Benjamín Franklin School*. Chepén 2016.
- ZURITA, M. (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos*. Universidad Católica de Santa María, 82. Retrieved from [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_3ea1883435cddb2af2aa2ca4c7a4b4b0](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_3ea1883435cddb2af2aa2ca4c7a4b4b0)



# **A N E X O S**

## ANEXO N° 1

### ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL CO – SPC ( Palma, 2004 )

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

- **Ninguno** ( N ) : 1
- **Poco** ( P ) : 2
- **Indeciso** ( I ) : 3
- **Mucho** ( M ) : 4
- **Casi siempre** ( S ) : 5

ITEMS	N	P	I	M	S
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					

ITEMS	N	P	I	M	S
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

**! MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN ;**

## ANEXO N° 2

### FICHA TÉCNICA

#### Cuestionario - Escala CO – SPC

- 1. Nombre del instrumento:** Escala Clima Organizacional CO-SPC.
- 2. Autora:** Sonia Palma Carrillo (2004)
- 3. Objetivo:** Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- 4. Usuarios:** Trabajadores con dependencia laboral Lima Metropolitana
- 5. Tiempo:** 15 a 30 minuto aproximadamente
- 6. Procedimientos de aplicación:**

La aplicación del instrumento puede ser: individual o colectiva, manual o computarizada; para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria. También se ofrecen normas percentilares que permite una comparación de la variable de estudio con relación a la muestra de tipificación que corresponde a trabajadores dependiente de Lima Metropolitana. Se adjunta a la interpretación, la intervención organizacional sugerida en cada caso y se puede además en gráfico visualizar el perfil que corresponde a los resultados.

## 7. Organización de ítems:

DIMENSIÓN	INDICADOR	Ítems	1	2	3	4	5
Realización Personal	Oportunidad de progreso.						
	Interés en el éxito del empleado.						
	Participación de los objetivos.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46					
	Valoración por los desempeños.						
	Reconocimiento por el jefe de área						
	Desarrollo del personal.						
	Existe capacitación.						
Involucramiento Laboral	Existe reconocimiento por los logros.						
	Compromiso por la organización.						
	Niveles de logro en el trabajo.						
	Se considera factor calve.						
	Hacer las cosas cada día mejor.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47					
	Tareas y/o actividades estimulantes.						
	Los servicios son motivo de orgullo.						
Supervisión	Definición de visión, misión y valores.						
	Calidad de vida laboral.						
	Existen niveles de logro en el trabajo.						
	Responsabilidades definidas.						
	Métodos o planes establecidos.						
	Sistema de seguimiento y control.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.					
	Guía de trabajo.						
Comunicación	Objetivos definidos.						
	Evaluación del trabajo.						
	Existe un trato justo.						
	Apoyo para superar los obstáculos						
	Métodos de trabajo.						
Condición laboral	Preparación para realizar el trabajo.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49					
	Interacción con la jerarquía.						
	Se promueve la comunicación interna.						
	Colaboración entre las diversas áreas.						
	Acceso de información.						
	Fluidez de información.						
	Relación armoniosa con los grupos.						
	Canales de comunicación.						
	Trabajo adecuadamente.						
	Administración de los recursos.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.					
	Remuneración atractiva.						
	Relación de los objetivos con la visión.						
	Existe tecnología en el trabajo.						
	Remuneración acorde con el desempeño.						

## 8. Categorías Diagnosticas Escala CL- SPC

Categoría	Factores	Puntaje total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

## **9. Validez**

Los datos de la versión de 66 ítems fueron sometidos a la validación de jueces y a una aplicación piloto en organizaciones laborales distintas a las consideradas en 1a muestra de tipificación. En esta etapa, la validez estimada por el análisis del poder discriminativo de los ítems se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente. También fueron sometidos al Test de Kaiser- Meyer Olkin obteniendo un nivel de 0.980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial.

Luego de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes; luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ( $\alpha = 0.05$ ) entre los cinco factores de Clima Organizacional, confirmando la validez del instrumento

En el mismo estudio, Palma (2004) reportó un alto nivel de adecuación del test de esfericidad de Barlett = 44,751.69, ( $p < 0.001$ ).

## **10. Confiabilidad**

En el estudio realizado por Palma (2004), en la etapa de ajuste final de la Escala CO-SPC se aplicó a 1,323 trabajadores y se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente; lo que refiere una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

### ANEXO N° 3

#### ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL – SPC (Palma, 2006)

Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

**Total Desacuerdo** (TD) : 1

**En Desacuerdo** (D) : 2

**Indeciso** (I) : 3

**De Acuerdo** (A) : 4

**Totalmente de Acuerdo** (TA) : 5

ITEMS	TD	D	I	A	TA
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento explotado en mi trabajo.					
6. En la empresa me siento maltratado.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.Me siento explotado en mi trabajo.					
11.En lo posible evito hacer amigos en el trabajo.					
12.Me disgusta mi horario.					
13.Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.					
14.Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					
15.Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo.					
16.Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.					
17.Mi horario de trabajo me incomoda.					
18.Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido.					
20.En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.					
21.Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.Me gusta el trabajo que realizo.					
23.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

**! MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN ;**

## ANEXO N° 4

### FICHA TÉCNICA

#### Cuestionario - Escala de Opiniones SL – SPC

- 1. Nombre del instrumento:** Escala Opiniones Satisfacción Laboral SL-SPC.
- 2. Autora:** Sonia Palma Carrillo (2006)
- 3. Objetivo:** Diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. Descubrir cuan satisfecho se encuentran los trabajadores con respecto a los factores como beneficios económicos, condiciones de trabajo, significación de la tarea y reconocimiento personal y/o social.
- 4. Usuarios:** Trabajadores con dependencia laboral Lima Metropolitana
- 5. Tiempo:** 10 a 15 minutos aproximadamente en formato físico.
- 6. Procedimientos de aplicación:**

La aplicación del instrumento puede ser: individual o colectiva, manual o computarizada; para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación por factores y escala general de Satisfacción Laboral que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 135 puntos como máximo en la escala general y de 27 puntos para cada uno de los factores.

En primer lugar, el cuestionario utiliza la escala Likert y tiene 27 ítems (positivos y negativos) distribuidos en los factores: (a) Significación de la tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social y (d) Beneficios Económicos.

Para los ítems negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar entre 27 y 135. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

El instrumento permite conocer el grado de satisfacción laboral para cada ítem mediante las siguientes alternativas: Total de acuerdo (TA), De Acuerdo (A), Indeciso (I), En Desacuerdo (D) y Total Desacuerdo (TD). Para la calificación del instrumento se utilizan cinco categorías diagnósticas de evaluación, estas son: muy satisfecho, satisfecho,



promedio, insatisfecho y muy insatisfecho. Esta se aplica para cada factor y para el puntaje total.

## 7. Organización de ítems:

DIMENSIÓN	INDICADOR	Ítems	1	2	3	4	5
Significación de la tarea.	Trabajo justo.						
	Tarea valiosa.	3,4,7,18,21,22,25,26.					
	Labor útil.						
	Complacencia.						
	Realización.						
	Gusto por el trabajo.						
	Bien por uno mismo.						
Condiciones de trabajo.	Gusto por la actividad.						
	Distribución física.	1,8,12,14,15,17,20,23,27.					
	Ambiente confortable.						
	Disgusto con el horario.						
	Relación favorable con el jefe.						
	Comodidad del ambiente de trabajo.						
	Incomodidad con el horario.						
Reconocimiento personal y/o social.	Ambiente físico cómodo.						
	Comodidad para el buen desempeño						
	Valoración del jefe al esfuerzo.						
	Mal trato.	6,11,13,19,24.					
	Tomar distancia.						
Beneficios económicos.	Tareas mal percibidas.						
	Aburrimiento por el trabajo compartido.						
	Limitación del trabajo.						
	Sueldos bajos.						
Beneficios económicos.	Insatisfacción del salario.	2,5,9,10,16.					
	Sueldo aceptable.						
	Sensación de explotación.						
	Cubrir expectativas económicas.						

## Ítems negativos de la Escala de SL-SPC

Estos ítems tendrán una puntuación inversa según la escala de Likert.

DIMENSION	ITEMS
Condiciones de Trabajo	12 y 17
Reconocimiento Personal y/o Social	6, 11, 13, 19 y 24
Beneficios económicos	2, 5 y 10

## 8. Categorías Diagnosticas Escala SL - SPC

Nivel de Satisfacción	Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	Puntaje Total
Muy Satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33 – 36	35 – 40	20 – 23	16 – 19	103 – 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 19	11 – 15	89 – 102
Insatisfecho	24 – 27	20 – 26	12 – 17	8 – 10	75 – 88
Muy Insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	47 o menos

## 9. Validez

La escala preliminar SL-SPC fue sometida a la opinión de seis profesionales dedicados al área laboral y entendida en el tema de elaboración de escalas de opinión. El procedimiento consistió en un análisis de contenido de los ítems con el propósito de apreciar el grado de representatividad respecto del universo y del contenido del cual forma parte. La validación lógica se realizó en base a los supuestos que guiaron la elección de los ítems con algunas especificaciones dadas por la autora de la escala.

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub - muestra de 300 trabajadores. El coeficiente de validez (resultado de esta correlación) fue de 0.40 con significancia de  $p < 0.05$ .

La investigación tuvo lugar en Lima Metropolitana en la que participaron estudiantes de post grado de la Universidad Ricardo Palma gracias a ellos se pudo concluir con el objetivo.

Para efectos del ajuste contenido en los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

## **10. Confiabilidad**

Para hallar la confiabilidad de este instrumento se estimó con el método de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach (ítem – puntaje total) el cual permitió estimar la confiabilidad, dando como resultado el Grado de confiabilidad obtenido mayor a 0.8, y el método de mitades con el coeficiente de Guttman 0.84 respectivamente. Los coeficientes obtenidos avalan la confiabilidad del instrumento.

Posteriormente, Palma desarrolló el análisis factorial (para mejorar la configuración del instrumento), sobre la base de adecuación de Kaiser-Meyer obteniendo un puntaje de 0.852, mientras que el test de esfericidad de Barlett obtuvo un puntaje de 10161.49, lo cual permitió realizar un análisis factorial para determinar las correlaciones entre los ítems y los factores.

## ANEXO N° 5

### BASE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL PRUEBA PILOTO

	CLIMA ORGANIZACIONAL																																																			
	DIMENSIONES																																																			
	Realización Personal										Involucramiento Personal										Supervisión										Comunicación										Condiciones Laborales											
N°	P1	P6	P11	P16	P21	P26	P31	P36	P41	P46	P2	P7	P12	P17	P22	P27	P32	P37	P42	P47	P3	P8	P13	P18	P23	P28	P33	P38	P43	P48	P4	P9	P14	P19	P24	P29	P34	P39	P44	P49	P5	P10	P15	P20	P25	P30	P35	P40	P45	P50	TOTAL	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	2	3	4	5	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	5	5	3	3	217	
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	2	225		
3	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2	4	3	2	201		
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	218	
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	3	2	5	3	5	4	3	2	5	4	3	207
6	5	2	5	5	5	4	4	5	2	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	1	213		
7	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	206		
8	5	5	5	2	2	4	4	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	208	
9	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	101
10	1	1	5	4	1	4	4	4	4	1	5	3	2	5	2	1	5	2	4	2	3	4	3	4	1	4	5	4	4	1	2	5	2	4	5	1	4	5	3	4	2	4	4	2	1	5	5	3	4	3	161	
11	5	3	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	3	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	3	166
12	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	208	
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	232	
14	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	210	
15	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	2	231	
16	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2	4	3	2	201	
17	5	5	5	2	2	4	4	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	208	
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	232	
19	5	3	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	3	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	3	166	
20	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	3	3	2	5	3	5	4	3	2	5	4	3	207		

## ANEXO N° 6

### BASE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL PRUEBA PILOTO

	SATISFACCIÓN LABORAL																												
	DIMENSIONES																												
	Significación de la tarea								Condiciones de trabajo									Rconoc. Pers. y/o Social					Beneficios económicos						
N°	P3	P4	P7	P18	P21	P22	P25	P26	P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27	P6	P11	P13	P19	P24	P2	P5	P9	P10	P16	TOTAL	
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4	89	
2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	1	5	4	1	4	4	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	85
3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	3	4	2	5	3	5	3	3	2	5	110	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	4	5	5	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	92	
5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	1	1	1	5	3	4	3	3	1	3	92	
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	1	1	1	5	5	2	1	1	5	95	
7	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	1	5	4	1	4	4	5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	79	
8	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1	4	2	2	4	2	4	89	
9	4	4	2	2	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	2	4	2	4	1	2	2	2	1	71	
10	4	1	1	4	4	2	1	1	5	1	2	4	4	4	5	2	2	5	3	2	4	2	5	5	2	2	3	80	
11	2	5	5	1	1	5	4	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	4	2	1	4	3	4	2	4	3	4	84	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	4	2	3	2	4	102	
13	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	1	4	4	5	1	3	1	2	2	1	1	4	1	4	88	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	4	5	3	2	4	105	
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	2	1	3	1	3	4	2	1	3	3	91	
16	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	4	1	4	4	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	85	
17	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	1	1	1	5	3	4	3	3	1	3	92	
18	4	4	2	2	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	2	4	2	4	1	2	2	2	1	71	
19	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	1	4	4	5	1	3	1	2	2	1	1	4	1	4	88	
20	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	1	5	4	1	4	4	5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	79	

[illegible]

## BASE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL																													
D I M E N S I O N E S																													
Nº	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								CONDICIONES DE TRABAJO								R C T O P E R S . V O S O C				B E N E F I C . E C O N Ó M				TOTAL				
	P3	P4	P7	P18	P21	P22	P25	P26	P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27	P6	P11	P13	P19	P24	P2	P5		P9	P10	P16	
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	118
2	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	5	4	4	3	88
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	4	127
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	1	84
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	98
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	1	4	2	4	4	1	2	2	5	3	2	1	4	2	2	1	85
7	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	1	5	4	4	4	4	5	5	1	4	2	5	1	105
8	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4	1	3	4	4	4	4	1	2	4	4	3	2	4	3	4	2	90
9	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	94
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	1	2	5	3	4	4	105
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	2	110
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	4	2	2	104
13	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	1	4	2	4	2	104	
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	94	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	94	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	94	
17	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	122
18	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	2	5	2	2	2	1	3	4	4	4	5	3	2	4	2	2	92	
19	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	1	2	1	2	1	2	2	5	2	4	2	1	1	1	1	74
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	89	
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	2	5	2	107
22	4	5	1	4	5	5	1	1	4	4	5	4	4	5	1	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	105
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	1	5	1	5	121
24	5	5	5	2	4	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	2	1	1	4	1	77
25	3	5	5	2	1	4	5	4	1	2	4	4	2	3	2	1	1	1	2	4	4	1	2	3	2	1	2	71	
26	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	129	
27	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	107	
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	2	2	3	3	3	2	97	
29	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	98	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	3	2	3	4	113
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	2	1	2	4	5	101
32	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	106	
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	5	3	4	2	4	3	4	4	104
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	5	2	2	5	1	2	4	1	5	5	4	1	2	1	2	1	2	87
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	130
36	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5	1	116
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	126
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	1	5	1	3	1	104
39	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	1	1	3	4	5	1	5	1	5	1	105
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	1	1	5	2	5	2	108
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	118
42	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	5	4	4	3	88
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	4	127	
44	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	1	84	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	1	4	2	4	3	98	
46	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	1	4	2	4	4	1	2	2	5	3	2	1	4	2	2	1	85
47	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	1	4	2	5	1	105	
48	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4	1	3	4	4	4	4	1	2	4	4	3	2	4	3	4	2	90
49	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	94	
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	1	2	5	3	4	4	105	
51	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	2	110	
52	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	4	2	104	
53	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	1	4	2	4	2	104	
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	94	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	1	2	2	94	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	94	
57	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	122	
58	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	2	5	2	2	1	3	4	4	4	4	5	3	2	4	2	2	92	
59	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	2	1	2	1	2	2	5	2	4	2	1	1	1	1	74	
60	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	89	
61	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	2	5	2	107	
62	4	5	1	4	5	5	1	1	4	4	4	5	4	4	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	105
63	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	2	1	5	121	
64	5	5	5	2	4	4	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	5	4	4	4	4	2	1	1	4	1	77
65	3	5	5	2	1	4	5	4	1	2	4	4	2	3	2	1	1	1	2	4	4	1	2	3	2	1	2	71	
66	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5										

## ANEXO N° 9

### VALIDEZ DE CONSTRUCTO

#### Correlaciones Pearson - Satisfacción Laboral con Dimensiones

		Satisfac.	Signif.Tarea	Condic.Trab.	Recon.Pers	Benef.Econo
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,676**	,664**	,658*	,647**
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,004	,001
	N	20	20	20	20	20
Signif.Tarea	Correlación de Pearson	,676**	1	,774**	,654**	,720**
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,000	,172
	N	20	20	20	20	20
Condic.Lab	Correlación de Pearson	,664**	,774**	1	,698*	,524*
	Sig. (bilateral)	,001	,001		,004	,001
	N	20	20	20	20	20
Realiz.Pers	Correlación de Pearson	,658*	,654**	,698*	1	,559*
	Sig. (bilateral)	,004	,000	,004		,003
	N	20	20	20	20	20
Benef.Econo	Correlación de Pearson	,647**	,720**	,524	,559*	1
	Sig. (bilateral)	,001	,172	,001	,003	
	N	20	20	20	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Correlaciones de Spearman – Brown Satisfacción Laboral con Dimensiones

		Satisfac.	Condic.Trab	Signif.Tarea	Recon.Pers	Benef.Econ
Satisfac.	Coefficiente de correlación	1,000	,697*	,609*	,477*	,452*
	Sig. (bilateral)	.	,041	,004	,003	,0041
	N	20	20	20	20	20
Condic.Trab	Coefficiente de correlación	,697*	1,000	,839**	,789*	,436*
	Sig. (bilateral)	,041	.	,000	,004	,003
	N	20	20	20	20	20
Signif.Tarea	Coefficiente de correlación	,609*	,839**	1,000	,448*	,418
	Sig. (bilateral)	,004	,000	.	,024	,127
	N	20	20	20	20	20
Recon.Pers	Coefficiente de correlación	,477*	,789*	,448*	1,000	,456*
	Sig. (bilateral)	,003	,004	,024	.	,004
	N	20	20	20	20	20
Benef.Econ	Coefficiente de correlación	,452*	,436*	,418	,456*	1,000
	Sig. (bilateral)	,0041	,003	,127	,004	.
	N	20	20	20	20	20

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



## ANEXO N° 10

### ANALISIS DE FIABILIDAD PRUEBA PILOTO CLIMA ORGANIZACIONAL TOTAL Y POR DIMENSIONES

#### ANALISIS DE FIABILIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	50

##### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P 1	196,60	926,253	,592	,956
P 6	196,75	921,355	,633	,956
P11	196,50	921,105	,742	,956
P16	196,65	942,345	,391	,957
P21	196,55	940,471	,381	,958
P26	197,00	925,368	,820	,956
P31	196,90	911,042	,875	,955
P36	197,10	924,937	,710	,956
P41	196,70	956,537	,242	,958
P46	197,40	914,674	,693	,956
P 2	196,60	930,463	,607	,956
P 7	196,70	970,747	,002	,959
P12	197,10	939,463	,404	,957
P17	196,70	956,221	,208	,958
P22	196,95	917,945	,613	,956
P27	196,85	944,555	,426	,957
P32	196,75	957,671	,292	,958
P37	197,20	928,695	,635	,956
P42	196,60	944,358	,466	,957
P47	196,75	937,566	,582	,957
P 3	196,80	908,484	,847	,955
P 8	196,85	935,608	,518	,957
P13	196,30	947,800	,559	,957
P18	196,55	908,155	,839	,955
P23	196,75	933,039	,591	,956
P28	196,90	924,200	,744	,956
P33	196,80	951,958	,336	,957
P38	196,50	941,842	,632	,957
P42	196,55	943,734	,598	,957
P48	196,90	927,358	,603	,956
P 4	196,70	914,747	,713	,956
P 9	196,55	942,682	,416	,957
P14	197,10	922,832	,551	,957
P19	197,10	929,463	,608	,956
P24	196,70	969,063	,072	,958
P29	197,00	908,632	,844	,955
P34	197,00	927,789	,728	,956
P39	197,05	923,418	,680	,956
P44	197,30	934,537	,594	,956

P49	197,20	929,432	,623	,956
P5	197,40	958,568	,139	,959
P10	196,65	920,345	,773	,956
P15	196,60	948,568	,367	,957
P20	196,80	917,326	,722	,956
P25	197,00	921,684	,717	,956
P30	197,05	919,524	,708	,956
P35	197,50	981,000	-,132	,960
P40	196,85	916,239	,815	,955
P45	197,25	917,039	,668	,956
P50	198,05	963,418	,138	,958

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,865	10

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P 1	36,55	49,734	,458	,862
P 6	36,70	47,484	,572	,853
P11	36,45	49,524	,542	,854
P16	36,60	49,726	,487	,859
P21	36,50	48,789	,490	,860
P26	36,95	48,997	,725	,843
P31	36,85	45,608	,804	,833
P36	37,05	49,313	,583	,851
P41	36,65	53,608	,328	,865
P46	37,35	42,976	,832	,827

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,756	10

### Estadísticos Total-Elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P2	36,50	22,684	,286	,698
P7	36,60	25,726	,030	,691
P12	37,00	22,526	,233	,756
P17	36,60	23,832	,162	,744
P22	36,85	19,713	,415	,751
P27	36,75	22,303	,371	,695
P32	36,65	24,661	,214	,700
P37	37,10	21,779	,382	,688
P42	36,50	22,053	,449	,694
P47	36,65	20,239	,678	,755

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD DIMENSIÓN SUPERVISIÓN

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	10

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P3	38,00	34,000	,769	,839
P8	38,05	38,997	,444	,869
P13	37,50	40,895	,568	,860
P18	37,75	34,829	,689	,847
P23	37,95	37,945	,568	,858
P28	38,10	37,884	,583	,856
P33	38,00	41,053	,378	,871
P38	37,70	39,379	,672	,853
P42	37,75	39,145	,708	,851
P48	38,10	36,411	,604	,855

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD COMUNICACIÓN

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,858	10

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P4	35,10	41,463	,610	,840
P9	34,95	48,155	,253	,855
P14	35,50	40,895	,576	,845
P19	35,50	43,316	,593	,842
P24	35,10	53,463	-,074	,855
P29	35,40	40,463	,731	,828
P34	35,40	42,463	,774	,828
P39	35,45	41,629	,699	,832
P44	35,70	43,168	,689	,835
P49	35,60	42,463	,677	,835

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,725	10

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P5	34,35	37,082	-,003	,723
P10	33,60	30,147	,636	,685
P15	33,55	34,261	,310	,714
P20	33,75	29,461	,597	,696
P25	33,95	30,471	,570	,701
P30	34,00	28,211	,729	,675
P35	34,45	38,892	-,116	,721
P40	33,80	30,168	,612	,688
P45	34,20	29,116	,562	,685
P50	35,00	35,789	,211	,725

## ANEXO N° 11

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD PRUEBA PILOTO SATISFACCIÓN LABORAL TOTAL Y POR DIMENSIONES

#### ANÁLISIS DE FIABILIDAD SATISFACCIÓN LABORAL

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,774	27

##### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P3	82,70	97,274	,421	,735
P4	82,50	96,263	,447	,733
P7	82,40	95,305	,418	,734
P18	82,35	92,976	,664	,719
P21	82,40	98,989	,452	,735
P22	82,10	101,884	,349	,742
P25	82,15	103,818	,162	,750
P26	82,20	101,432	,291	,743
P1	82,95	101,734	,223	,747
P8	82,90	94,832	,594	,725
P12	84,50	98,053	,385	,737
P14	82,30	98,642	,374	,738
P15	82,70	99,800	,471	,736
P17	84,55	100,050	,282	,744
P20	82,55	105,524	,130	,751
P23	83,00	95,368	,556	,727
P27	82,45	100,892	,280	,744
P6	84,95	100,471	,456	,737
P11	85,05	113,524	,343	,774
P13	85,10	114,095	,372	,773
P19	84,65	115,503	,339	,772
P24	83,55	97,945	,313	,742
P2	83,85	96,766	,315	,742
P5	84,75	112,724	,291	,773
P9	84,15	97,608	,374	,737
P10	85,00	104,000	,285	,745
P16	83,85	90,134	,653	,715

#### ANÁLISIS DE FIABILIDAD DIMENSIÓN SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,761	8

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P3	30,10	23,358	,362	,757
P4	29,90	22,726	,400	,759
P7	29,80	19,221	,652	,747
P18	29,75	23,882	,335	,760
P21	29,80	24,800	,328	,761
P22	29,50	22,579	,742	,749
P25	29,55	22,155	,616	,758
P26	29,60	21,095	,758	,737

**ANÁLISIS DE FIABILIDAD DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,755	9

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	27,85	20,450	,299	,747
P8	27,80	17,642	,678	,681
P12	29,40	23,832	,046	,755
P14	27,20	18,168	,569	,694
P15	27,60	18,884	,741	,682
P17	29,45	23,418	,014	,751
P20	27,45	22,050	,319	,699
P23	27,90	17,253	,717	,675
P27	27,35	19,608	,422	,687

**ANÁLISIS FIABILIDAD DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,678	5

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P6	8,05	5,734	,482	,665
P11	8,15	5,713	,356	,667
P13	8,20	5,958	,291	,661
P19	7,75	7,671	,382	,676
P24	6,65	4,450	,329	,662

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD DIMENSIÓN BENEFICIOS ECONÓMICOS

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,682	5

#### Estadísticos total-elemento


	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P2	8,65	6,766	,493	,680
P5	9,55	10,471	,203	,677
P9	8,95	8,155	,440	,669
P10	9,80	9,958	,597	,679
P16	8,65	8,766	,278	,682

# ANEXO N° 12

## ASPECTOS ÉTICOS

(Solicitud, Autorización con Resolución Directoral, Consentimiento y Asentimiento Informado y Fotos de evidencias)

01 / 05  
univ / emd



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA  
G.U.E. "JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN"

**FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE**

N° 003962

**FORMATO N°**

**I.E.P.E. - G.U.E.**

**"JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"**

**TRUJILLO**

**RECIBIDO**

EXP. N°: 2349

FECHA: 17-05-18

HORA: 1:20 p.m. fecha 05 mayo

<b>1.- SUMILLA:</b>	
CERTIFICADO/ESTUDIOS	
CERTIFICADO/CONDUCTA	
CONSTANCIA/MATRICULA	
CONSTANCIA/NOTAS	
JUSTIFICACIÓN/INASISTENCIAS	
PERMISOS	
POSTERGACIÓN/PRORROGA DE EVALUACIONES	
ADELANTO DE EVALUACIONES	
DEVOLUCIÓN DE DOCUMENTOS	
AUTORIZACIÓN ESCRITA PARA ACTIVIDAD	X

**2.- SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"**

**3.- DATOS DEL USUARIO:**

RIVERA	TORRAKA	RICHARD	AUGUSTO
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	

**4.- DOMICILIO:**

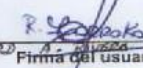
725- RICARDO O'DONOVAN #385-B (BARRIO MOLINO)	TRUJILLO	TRUJILLO
CALLE	DISTRITO	PROVINCIA

**5.- D.N.I.** 17830834      **6.- TELÉFONO** 948540298

**7.- FUNDAMENTO DEL PEDIDO:**

Quiero estar realizando estudios en la Universidad Privada "César Vallejo", cursando el IV Ciclo en el Programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN, acreditado con el código 7000B1977, estando en el desarrollo del Proyecto de Investigación I, me permito SOLICITAR, en mi condición de docente nombrado en la I.E. de Educación, Se sirve respetar las facilidades para la aplicación del Instrumento (ENCUESTA) al Personal Docente respecto al Clima Organizacional y Satisfacción Laboral (que adjunto), acción para la realización del mismo entre Mayo al 5 de Junio. Por lo que el solicitante encarecidamente me atrevo a AUTORIZACIÓN escrita, a fin de poder iniciar la actividad y para la respectiva presentación en la Universidad.

POR LO EXPOSTO: es justicia que espero alcanzar.

Trujillo, 16 05 2018  
  
RICHARD A. TORRA TORRA  
Firma del usuario

**8.- Anexos:**

- COPIA FICHA MATRICULA IV CICLO - U.C.V.

- ENCUESTAS (1 ejemplar c/u)

Autorización

**9.- OBSERVACIONES:**





INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA

**G.U.E**

**"José Francisco Sánchez Carrión"**



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL INST. N° 224-2018-UGEL-N° 04-TSE-I.E.P.E. "JFSC"- D

Trujillo, 21 de Mayo de 2018.

Visto;

El Expediente N° 2349 de fecha 17/05/2018, contiene 06 folios.

CONSIDERANDO;

**PRIMERO.-** Que, con el pre citado Expediente administrativo, el Docente Rivera Torraza, Richard Augusto, quién cursa el IV Ciclo del Programa de Doctorado en Educación en la UCV- Trujillo, solicita *Autorización para la aplicación de Instrumentos de Investigación del Desarrollo de Proyecto de Investigación:* Escala clima Laboral y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, a los Docentes.

**SEGUNDO.-** Que es política de la Dirección de la Institución Educativa Pública Emblemática "José F. Sánchez Carrión" de Trujillo, con Código Modular N° 0395061; Apoyar en los campos de investigación e innovación, con resultados benéficos a corto o largo plazo a fin de coadyuvar a las mejoras del Sistema Educativo.

**TERCERO.-** De conformidad con la Ley General de Educación N° 28044, y de conformidad con su Reglamento, aprobado por D.S. N° 011-12-ED.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: AUTORIZAR** al Docente nuestra I.E, Sr. Rivera Torraza, Richard Augusto, quién cursa el IV Ciclo del Programa de Doctorado en Educación en la UCV- Trujillo, para Realizar *la aplicación de Instrumentos de Investigación del Desarrollo de Proyecto de Investigación:* Escala clima Laboral y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, a los Docentes, la que se realizará el día Lunes 21 de mayo al 05 de Junio del presente año.

**SEGUNDO: PONER** en conocimiento, a los Sub Directores, para las coordinaciones que dieran a lugar a la presente acción de Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

C.c:

- Sud. Director.....

- Sud. Director.....

- Sud. Director.....

- Interesado.....

- Archivo.....



Dr. Luis Morales Ugaz  
DIRECTOR  
P.E. GUE JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN

*"La Mejor Opción en Educación del Perú"*

*sub*

Av. Moche N° 1020 - RPM.: #957407602 - Trujillo - Perú  
guejfs2016@gmail.com / <https://www.facebook.com/GUETRUIJILLO/>

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN**

Es el propósito de la aplicación de esta ficha de consentimiento el brindar a los participantes de la investigación un real conocimiento sobre la misma y la importancia de su participación.

Está siendo conducida por el Mg. Richard Augusto Rivera Torraza, estudiante del V Ciclo de Doctorado en Educación de la Universidad Privada "César Vallejo" de Trujillo.

Se persigue con la presente investigación obtener un diagnóstico situacional en la que se encuentra la Institución Educativa, con respecto a las variables: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Su participación en este estudio tiene naturaleza de voluntario, por lo que toda información recabada tendrá el carácter de confidencialidad y su utilización exclusiva sólo para la presente investigación, quedando el firme compromiso de parte del investigador, de archivar con la reserva del caso los cuestionarios conteniendo la información que dio lugar a la investigación. Luego de un margen de tiempo prudencial y procesado la información serán eliminados.

De manera especial estoy muy agradecido por su participación.



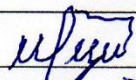
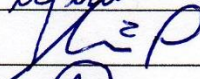

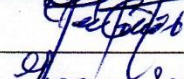
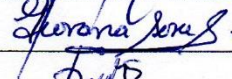
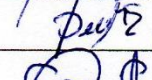
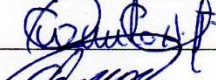

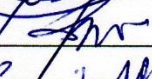


## ASENTIMIENTO DE LOS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

Acepto participar de manera voluntaria en la investigación que está desarrollando el Mg. Richard Augusto Rivera Torraza, estudiante del V Ciclo de Doctorado en Educación de la Universidad Privada "César Vallejo" de Trujillo. Por mi parte doy fe de haber sido instruido e informado sobre el fin de la presente investigación que es el de obtener un diagnóstico situacional en la que se encuentra la Institución Educativa, con respecto a las variables: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

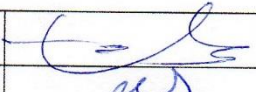


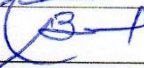

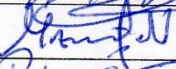


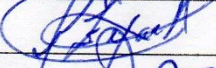



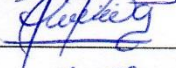
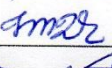






Informo también que me resulta correcto reconocer que toda la información que he plasmado en los dos cuestionarios que se me aplicó, es confidencial y de utilidad sólo para el presente estudio. Tengo también el compromiso del investigador de poder conocer el avance y los resultados de la investigación, conforme se vaya desarrollando, pudiendo desistir de seguir participando si lo estimo conveniente.

De igual manera me parece adecuado que el investigador se comprometa a proporcionarnos una copia.

Estando en conocimiento pleno y en señal de conformidad y aceptación; firmo el presente documento que tiene carácter de confidencial.

Nº	APELLIDOS y NOMBRES	FIRMA	FECHA
1	Carbajal Chavez Wilfredo		24-07-18
2	Edmundo Miranda Velasquez		24-07-18
3	Alonso Tontagorisa B.		24-07-18
4	MARIO E. GUANILLO AMAYA		24.07.18
5	Luz Georana Lopez Sandoval		24-07-18
6	Ysabel Natalia Peláez Meléndez		24/07/18
7	Luzmila Anteaiga Juárez		25-07-18
8	Correa Carbaya Rubén		14-08-18
9	LÓPEZ DE GUINORRES, GUSTAVO		27-07-18
10	Guanilo Vega S. Reinalda		27-07-18
11	Sánchez Morales Vilma		27-07-18



12	HUACCHA-ALVAREZ Juan		27-07-18
13	Loyola Dominguez, Jose		27-07-18
14	BENGUER CUADRA RONALD		27-07-18
15	CARLOS BENITES MARTINEZ		27-07-18
16	FERNANDEZ DIAZ ANTONIO		27-07-18
17	Soto Neciojup, Manuel A.		24-07-18
18	Angelica Leon, Ruby Gracinda		24-07-18
19	Alva Arce Rossara		24-07-18
20	Zegarra Aspazo Manuel		24/07/18.
21	Dupontier Socorro Wilson		24/07/18
22	Rosario Vargas Aburto		24/07/18.
23	Margarita C. Garcia C		24/07/18
24	Piminchimo Grau, Norly		24/07/18.
25	Rivera Toroka Flor Maria		24/07/18
26	Castillo Nunez, Gloria Libertad		24/07/18
27	Alva Borrego, Segundo Roberto		24/07/18
28	Javier Albantara Oscar Ruben		24/07/18
29	Alvarez Vazquez, Jorge		24/07/18
30	Fernando Pineda Saldaña		24/09/18
31	Consuelo Tantalean Smith		24/07/18
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

## **ENTREGA DE R.D. PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS POR EL DIRECTOR DEL PLANTEL**



## **CONSENTIMIENTO Y ASENTIMIENTO INFORMADO A LOS DOCENTES**







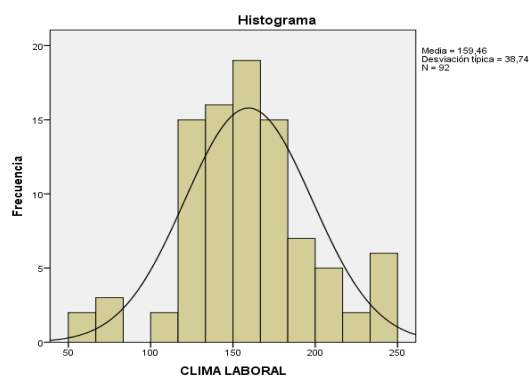
## ANEXO N° 13

### PRUEBA DE NORMALIDAD

Apoyándose del Software SPSS – IBM versión 24 se realizó la Prueba de Normalidad para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Como la muestra es mayor a 50 se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov.

#### PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL



Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CLIMA LABORAL
N		92
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	159,46
	Desviación típica	38,740
	Absoluta	,126
Diferencias más extremas	Positiva	,103
	Negativa	-,126
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,206
Sig. asintót. (bilateral)		,109

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

#### Hipótesis

**H<sub>0</sub>** = Las puntuaciones del Clima Organizacional tienen una distribución normal.

**H<sub>1</sub>** = Las puntuaciones del Clima Organizacional difieren de la distribución normal

#### Nivel de Significancia

$$\alpha = 0.05$$

#### Valor de prueba

$$\text{Kolmogorov} - \text{Smirnov} = 1.206$$

#### Comparación de $p$ y $\alpha$

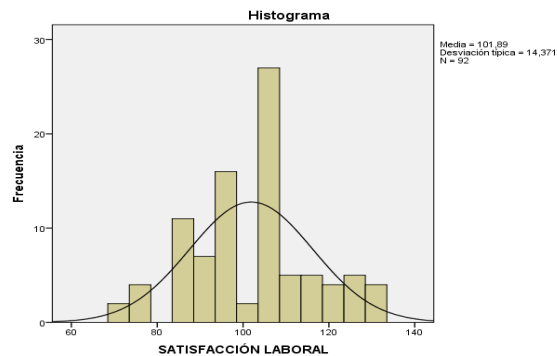
$$p \text{ valor} = 0.109 > \alpha = 0.05$$

**Decisión:** No se rechaza la hipótesis nula **H<sub>0</sub>**

## Conclusión

Las puntuaciones de la Satisfacción laboral tienen una distribución normal

### PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA SATISFACCIÓN LABORAL



#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		SATISFACCIÓN LABORAL
N		92
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	101,89
	Desviación típica	14,371
Diferencias más extremas	Absoluta	,102
	Positiva	,089
	Negativa	-,102
Z de Kolmogorov-Smirnov		,977
Sig. asintót. (bilateral)		,296

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

## Hipótesis

**H<sub>0</sub>** = Las puntuaciones de la Satisfacción laboral tienen una distribución normal.

**H<sub>1</sub>** = Las puntuaciones de la Satisfacción laboral difieren de la distribución normal

## Nivel de Significancia

$\alpha = 0.05$

## Valor de prueba

Kolmogorov – Smirnov = 0.977

## Comparación de p y $\alpha$

**p valor** = 0.296 >  **$\alpha$**  = 0.05

## Decisión

No se rechaza la hipótesis nula **H<sub>0</sub>**

## Conclusión

Las puntuaciones de la Satisfacción laboral tienen una distribución normal



## ANEXO N° 14

### PRUEBA DE HIPOTESIS

(T Student, Chi Cuadrado y Contingencia)

#### T Student

##### Estadísticos de muestras relacionadas

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	CLIMA LABORAL	159,46	92	38,740	4,039
	SATISFACCIÓN LABORAL	101,89	92	14,371	1,498

##### Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	CLIMA LABORAL - SATISFACCIÓN LABORAL	57,565	30,379	3,167	51,274	63,856	18,175	91	,000

##### Estadísticos de muestras relacionadas

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	REALIZACIÓN PERSONAL	30,26	92	9,235	,963
	SATISFACCIÓN LABORAL	101,57	92	14,351	1,496

##### Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	REALIZACIÓN PERSONAL - SATISFACCIÓN LABORAL	-71,304	10,132	1,056	-73,403	-69,206	-67,503	91	,000

##### Estadísticos de muestras relacionadas

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	36,08	92	6,948	,724
	SATISFACCIÓN LABORAL	101,57	92	14,351	1,496

**Prueba de muestras relacionadas**

		Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	INVOLUCRAMIENTO LABORAL - SATISFACCIÓN LABORAL	-65,489	10,946	1,141	-67,756	-63,222	-57,387	91	,000

**Estadísticos de muestras relacionadas**

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	SUPERVISION	31,79	92	8,232	,858
	SATISFACCIÓN LABORAL	101,57	92	14,351	1,496

**Prueba de muestras relacionadas**

		Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	SUPERVISION - SATISFACCIÓN LABORAL	-69,772	10,510	1,096	-71,948	-67,595	-63,674	91	,000

**Estadísticos de muestras relacionadas**

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	COMUNICACION	30,52	92	8,613	,898
	SATISFACCIÓN LABORAL	101,57	92	14,351	1,496

**Prueba de muestras relacionadas**

		Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	COMUNICACIÓN - SATISFACCIÓN LABORAL	-71,043	11,625	1,212	-73,451	-68,636	-58,617	91	,000

## CHI CUADRADO Y CONTINGENCIA

### Estadísticos de muestras relacionadas

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	CONDICIONES LABORALES	30,80	92	8,118	,846
	SATISFACCIÓN LABORAL	101,57	92	14,351	1,496

### Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	CONDICIONES LABORALES - SATISFACCIÓN LABORAL	-70,761	10,839	1,130	-73,006	-68,516	-62,619	91	,000

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2063,117 <sup>a</sup>	896	,000
razón de verosimilitudes	540,748	896	1,000
asociación lineal por lineal	45,171	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 957 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

### Medidas simétricas

	Valor	Sig. Aproximada
Nominal por nominal Coeficiente de contingencia	,978	,000
N de casos válidos	92	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1450,148 <sup>a</sup>	714	,000
Razón de verosimilitudes	446,278	714	1,000
Asociación lineal por lineal	46,065	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 770 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .02.

### Medidas simétricas

	Valor	Sig. Aproximada
Nominal por nominal Coeficiente de contingencia	,970	,000
N de casos válidos	92	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1316,087 <sup>a</sup>	714	,000
Razón de verosimilitudes	438,784	714	1,000
Asociación lineal por lineal	41,347	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 770 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .02.

### Medidas simétricas

	Valor	Sig. Aproximada
Nominal por nominal Coeficiente de contingencia	,967	,000
N de casos válidos	92	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1311,058 <sup>a</sup>	714	,000
Razón de verosimilitudes	445,909	714	1,000
Asociación lineal por lineal	43,447	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 770 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .02.

### Medidas simétricas

	Valor	Sig. Aproximada
Nominal por nominal      Coeficiente de contingencia	,967	,000
N de casos válidos	92	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1560,988 <sup>a</sup>	816	,000
Razón de verosimilitudes	469,421	816	1,000
Asociación lineal por lineal	31,308	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 875 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .02.

### Medidas simétricas

	Valor	Sig. Aproximada
Nominal por nominal      Coeficiente de contingencia	,972	,000
N de casos válidos	92	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1390,914 <sup>a</sup>	748	,000
Razón de verosimilitudes	441,154	748	1,000
Asociación lineal por lineal	39,949	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 805 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .02.

### Medidas simétricas

	Valor	Sig. Aproximada
Nominal por nominal      Coeficiente de contingencia	,968	,000
N de casos válidos	92	

## **ANEXO N° 15**

### **PROPUESTA:**

**RELACIONES INTERPERSONALES Y VALORES ORGANIZACIONALES COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1. Denominación de la Propuesta: Relaciones Interpersonales y Valores Organizacionales en docentes para mejorar el Clima Organizacional.

1.2. Usuarios : 92 docentes Nivel Primario y Secundario

1.3. Responsable : Mg. Richard Augusto Rivera Torraká

1.4. Duración : semanas

1.5. Año Lectivo : 2018

### **II. JUSTIFICACIÓN**

En los tiempos actuales de una parte el personal experto así como los profesionales que se encargan de analizar el talento, dan por cierto que en las instituciones y organizaciones de toda índole y denominación resulta de importancia y prioridad que dentro del ambiente de trabajo exista una esfera de armonía entre sus interactuantes, a fin que éstos se sientan cómodos, lo que se reflejará en una mayor productividad y por ende en mejora de los servicios que brinde; los mismos que serán eficientes, caso similar resultará cuando hay una buena práctica de valores.

El objetivo fundamental de la investigación que realicé ha sido básicamente para determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, año 2018, y de ésta manera se determinaría los objetivos del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral; pudiendo finalmente establecer cuál fue la relación existente entre ambas variables.

Evidenciados de una parte los resultados en lo referido a niveles del Clima Organizacional Tabla N° 02 en los 92 docentes; 53 de ellos, es decir 58% se ubicó en el Nivel Medio o moderado, seguido de un acopio de docentes ubicados en Muy favorable y Favorable que alcanzan a 30 docentes, que porcentualmente es del 33%.

En definitiva el predominio de un nivel medio del Clima Organizacional de 58% (53 profesores) no es del todo óptimo, ya que de intensificarse o producirse una fricción, ya sea en el roce y/o manejo de relaciones interpersonales no satisfactorias; con lo que los pre citados niveles (muy favorable y favorables) disminuirían, incrementándose el nivel medio o moderado que no significa que estén suficientemente satisfechos los docentes.

Al observar la Tabla N° 04 referida a Niveles de Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educación “José Faustino Sánchez Carrión”, se evidencia que el predominio es para el Nivel Satisfecho: 33 docentes, que equivale al 35.8%, luego de la sumatoria del nivel medio (26 docentes) 28.3%; Insatisfecho (14 docentes) 15.2% y Muy insatisfecho (04 docentes) 4.4%; arroja un valor porcentual del 47.9%; con marcada tendencia al incremento el nivel de Insatisfacción; por estar inmerso dentro del Clima Organizacional no favorable en su totalidad.

En este orden de ideas se hace necesario - como investigador - que se realicen acciones tendientes a la mejora y/o fortalecimiento de las relaciones interpersonales y de la buena praxis de los valores, a fin de reforzar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes, mejorando la “Salud Institucional”. Es decir por involucramiento laboral se debe comprender toda aquella identificación que tienen los docentes con los Valores Organizacionales de la Institución Educativa, así como también el

compromiso para cumplir con sus actividades y generar el desarrollo de la organización educativa.

Entendiéndose que estas acciones se llevarán a cabo considerando Estrategias (conjunto de actividades planificadas en un plan, orientado y secuencial que se ejecuta para cumplir con metas indicadas en la propuesta). Al mejorar la Satisfacción Laboral se busca convertirla en un mecanismo efectivo para mejorar la habilidad y capacidades docentes, para mejorar a la vez la calidad educativa, que depende de muchos actores de la educación: docentes, autoridades del plantel y alumnos.

En razón de ello por su parte el Clima Organizacional como manifestación en gran medida incluye la descripción de la naturaleza, de lo que comprenden o conocen los empleados, siendo inherente a sus vivencias personales y a los que conserva dentro del vínculo laboral con la institución.

Desde el punto de vista social incluye la satisfacción al cumplir una tarea, dentro de un clima de convivencia armónica, que es adecuado para el desarrollo de las personas, lo que lleva a un contingente humano feliz y a trabajar con comodidad, fortaleciendo los aspectos psicomotores y afectivos de los involucrados.

Por su parte la Satisfacción Laboral engloba actividades generales del individuo hacia su labor, para que al sentirse satisfecho se muestre asertivo a la labor y demuestre actitudes positivas.

Manteniendo este estado emocional el trabajador (docente) estará en comunión perfecta con el trabajo y que conlleva a la satisfacción por la labor que se realiza dentro de un marco de valores organizacionales que se practican.

Entendiéndose que la organización educativa donde nos desempeñamos, es el lugar donde se pasa la mayor cantidad de nuestro tiempo, por lo tanto convertirse en un lugar placentero. De allí que nuestras metas deben fijarse



no en razón de los haberes, sino de lo que se pueda aprender y aportar considerando la otra expectativa: práctica de valores organizacionales, se debe dar en la Institución Educativa, por ser ésta una entidad con fines, objetivos y recursos debidamente organizados, con una aptitud positiva.

Las distintas tendencias educativas, psicológicas, sociales y psicopedagógicas tienden a mejorar en los docentes sanchezcarrionista, y las Relaciones Interpersonales tan venidas a menos últimamente por no contar con Planes Integrales, ni el Ministerio de Educación, ni la Institución Educativa, tan necesarias para disminuir las tensiones y conflictos presentes en las asambleas y reuniones docentes, donde hay presencia de una serie de contradicciones que devienen en peleas frontal – verbal de dos grupos por mantener su posición; haciéndose necesario por todo ello un manejo adecuado de sus emociones, para elevar su autoestima, para el manejo de comunicación efectiva y fluida y buenas formas de cómo expresen sus punto de vista.

Todo esto se daría dentro de un Plan Estratégico de Relaciones Interpersonales y Valores Organizacionales, instaurándose confianza y la cooperación entre sus miembros, al realizar sus actividades.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. RELACIONES INTERPERSONALES**

##### **3.1.1. Definición de Relaciones Interpersonales**

Desde el Enfoque de Ehlermann, Georgina (1997): supone la interacción mediante la comunicación desarrollada entre personas y su entorno, de otra parte redondea la definición agregando que es la capacidad que se requiere para laborar juntas, persiguiendo un mismo ideal, una misma meta, mejorando la calidad de la labor diaria, autoanalizándose y por ende también los que rodean al ente.

##### **3.1.2. Destrezas de las Relaciones Interpersonales**

Son las que promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, escuchar atentamente, resolver conflictos; éstas son:

### **A) De la Comunicación**

- Escuchar activamente.
- Expresión.
- Negociación.
- Empatía.
- Resolución de conflictos.
- Apertura.
- Respuesta reflexiva.

### **B) Relaciones Interpersonales Eficientes e Ineficientes**

- Eficientes: se consideran como tal si producen satisfacción, autenticidad, empatía, compañerismo laboral y efectividad.
- Ineficientes: se consideran a aquellos en las que está de por medio: agresividad, enojo, ansiedad, actitud negativa, frustración.

### **3.1.3. Factores determinantes del nivel de las Relaciones Interpersonales**

- Cary L. Cooper / Cheryl J. Travers (1997): el estrés, enfermedad producida por el desgaste dificulta las relaciones interpersonales, causa tensión, agudeza la capacidad para hacer frente a los problemas, dado que el ambiente laboral no es del todo óptimo.
- Para valorar el nivel de las buenas relaciones entre personas se requiere: capacidad de trabajo en equipo, nivel de compañerismo que despliegan los docentes.
- Independencia laboral: cuando dos o más grupos de una organización dependen unos de otros para realizar su trabajo; pudiendo ser ésta independencia:
  - Combinada: no requiere interacción entre grupos, la labor se rechaza independientemente.
  - Secuencial: cuando un grupo culmina su labor, el otro la inicia. Los trabajos guardan continuidad.
  - Recíproca: el producto final obtenido servirá de insumo a otros grupos de la organización.

#### **3.1.4. Ventajas de la buena práctica de las Relaciones Interpersonales**

- Permite que la organización priorice dentro de su estructura un sistema de comunicación y se dinamicen los procesos internos que reúnan la entidad y la proyecten hacia su área de influencia.
- De acuerdo como se lleven a cabo, de esta manera dependerán las habilidades sociales, la comunicación y la confianza que el grupo mantenga, observando un alto nivel de influencia con el tipo de clima existente en la organización educativa.

### **3.2. VALORES ORGANIZACIONALES**

#### **3.2.1 Definición**

Valor es la cualidad por la que una persona, una hecho o cosa despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. En definitiva indica la importancia, significación o eficiencia de algo.

Socio – educativamente el valor es considerado como referente, pauta que orienta el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona; guían la conducta de cada individuo y/o grupo social.

Cada institución educativa debe encontrar los valores que se ajusten a su misión y visión.

#### **3.2.2. Características**

- Durabilidad: Hay valores más permanentes que otros.
- Flexibilidad: Interactúan con las necesidades y experiencias de las personas.
- Polaridad: Todo valor se presenta en sentido positivo y negativo.
- Trascendencia: Los valores trascienden el plano concreto.
- Aplicabilidad: Se aplican en las diversas situaciones de la vida.
- Dinamismo: Los valores se transforman con la época.

#### **3.2.3. Clasificación**

- Valores Vitales: Buena salud mental, actitudes positivas de la vida, responsabilidad, respeto, dignidad, gratitud, autoestima, realización.

- Valores Sociales: Educación, superación, tolerancia, confianza, trabajo, solidaridad, amistad.
- Valores Éticos: Verdad, honestidad, lealtad, disciplina, servicio, humildad, puntualidad, generosidad.

#### **3.2.4. Principios y Valores Institucionales**

- Principio: Norma o idea fundamental que rige el pensamiento y la conducta de los integrantes de un grupo humano. Se busca que todos los miembros de una organización internalicen y vivan en armonía.
- Valor Institucional: Son los que apoyan la visión de ésta, clarifica a la misión, la cultura y reflejen los estándares de la empresa.

Los valores, creencias, filosofía, principios, son la esencia y la identidad de la empresa.

- Misión: Describe lo que la Institución Educativa desea hacer a corto plazo, su razón de ser.

La misión de una organización se enfoca en el ahora, el presente.

- Visión: Se enfoca en las metas de la organización educativa a largo plazo, es decir la expectativa ideal.

#### **3.2.5. Educación en Valores**

Es el entorno de la organización educativa, los valores alinean a las personas, orientan su conducta a lo que se quiere o debe.

Los valores propiamente dichos son una filosofía viviente encaminada al éxito de toda persona, se constituyen pilares de la conducta humana, que se fortalecen y alimentan en el seno familiar.

### **IV. OBJETIVOS**

- 4.1.** Identificar las necesidades de capacitación que se requiera.
- 4.2.** Capacitar a los docentes de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa.
- 4.3.** Contribuir a que los docentes mejoren y mantengan buenas relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa, permitiéndoles elevar y mejorar su Clima Organizacional.

- 4.4. Elaborar una Propuesta, un Programa de Capacitaciones de acuerdo al requerimiento que se determine (nivel académico, según su especialidad).
- 4.5. Crear mecanismos para que se solventen los costos de la capacitación y/o cursos especializados (pactarse convenios o alianzas estratégicas con Universidades y practicantes especializados).
- 4.6. Ofrecer un estímulo o gratificación al docente que alcance el mejor puntaje luego del Taller, en reconocimiento a su esfuerzo.

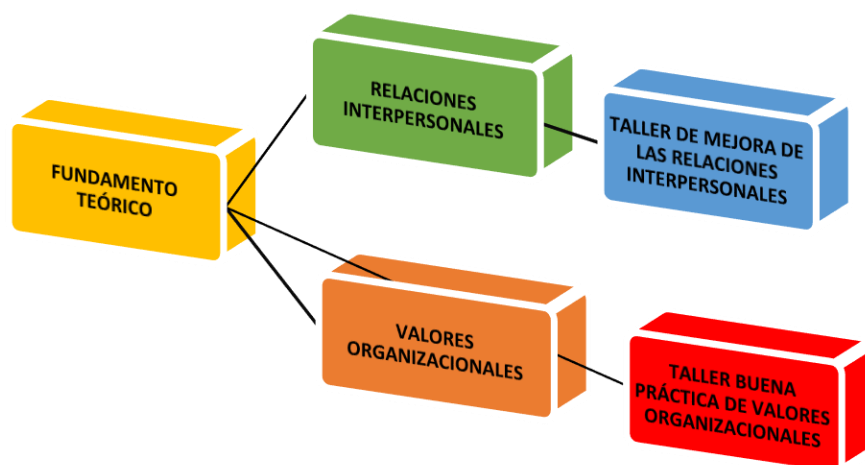
## V. METODOLOGÍA

La presente propuesta educativa, se desarrollará teniendo en cuenta el siguiente proceso.

- 5.1. Taller sobre Manejo de Relaciones Interpersonales para Mejorar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.
- 5.2. Taller para la Buena Práctica de Valores Organizacionales.

## VI. DISEÑO DE LA PROPUESTA

PROPUESTA: RELACIONES INTERPERSONALES Y VALORES ORGANIZACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN”



## **VII. RECURSOS**

Toda propuesta requiere para su realización una serie de recursos para que se pueda obtener el producto y lograr los objetivos.

### **7.1. Recursos Humanos:**

Un profesor responsable y ejecutor de los Talleres.

### **7.2. Recursos Materiales:**

- Aula digital.
- Pizarrón.
- Plumones acrílicos.
- Cañón multimedia.
- Material Impreso.
- Computadora.
- Tarjetas,
- Hojas de colores.
- Cartulinas.
- Tijeras.
- Regla.
- Pegamento.
- Cinta masking

### **7.3. Recursos Técnicos**

- Internet.
- Videos.
- Técnicas grupales y de comunicación.

### **7.4. Recursos Financieros**

- La Institución Educativa cuenta con Aula Digital, computador y cañón multimedia.
- El costo de los materiales e instrumentos para los Talleres se obtendrían por financiamiento propio e institucional.

## VIII. CRONOGRAMA DE TALLERES

ACTIVIDAD	DENOMINACIÓN	JORNADA	MES / SEMANAS					
			1	2	3	1	2	3
1	Taller para Mejorar Relaciones Interpersonales.	Jornada 01						
		Jornada 02						
		Jornada 03						
2	Taller Buena Práctica Valores Organizacionales	Jornada 01						
		Jornada 02						
		Jornada 03						

## IX. DESCRIPCIÓN DE LOS TALLERES

### 9.1. TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES

#### 9.1.1. Definición

Se entiende por Relaciones Interpersonales al determinado número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente y se sienten miembros del mismo, además de tener objetivos en común.

Si los empleados de una organización conforman equipo de trabajo, sus Relaciones Interpersonales mejorarán el trabajo y será satisfactorio apareciendo la confianza mutua y la mejora de la comunicación.

#### 9.1.2. Objetivo

Al finalizar el Taller de Trabajo en Equipo, los profesores, estarán en condiciones de desarrollar conocimientos y habilidades que les permitan establecer relaciones interpersonales más efectivas logrando un ambiente de trabajo armonioso que impacte en el clima de la organización educativa.

### **9.1.3. Metodología**

Se trabajará con el grupo 3 días a la semana en horario de 4 horas por día. Desarrollándose una jornada cada día.

#### **Jornada N° 01**

- Introducción.
- Generalidades.
- Motivación (lectura reflexiva).
- Se dividirán en equipo de 5 participantes.
- En el grupo todos participarán por igual.
- Plantear situaciones de la vida cotidiana en la Institución Educativa, en las que se vivencien presencia o ausencia de buenas Relaciones Interpersonales.
- Lecturas (impreso) tres situaciones sobre malas Relaciones Interpersonales. (Anexo N° 01)
- Reflexión.
- En papelotes escriben sus inquietudes.
- En equipo elaboran la mejor estrategia, analizando con la realidad institucional.
- Plenaria: Exposición – Diálogo.
- Conclusiones del grupo focal (uso de papelotes).
- Estimular a los participantes que son evaluados oralmente y responden adecuadamente.

#### **Jornada N° 02**

- Lectura de una situación (Anexo N° 02).
- Análisis y reflexión en pequeños grupos.
- Exposición – Diálogo.
- Conclusiones (papelotes).
- Elaboración de Estrategias.
- Participación en subgrupos representando un socio drama con las actitudes negativas y positivas.

#### **Jornada N° 03**

- Dinámica: “El trabajo mancomunado y en equipo”.



- Reflexión (lectura motivadora y reflexiva) y análisis. (Anexo N° 03).
- Proyección de videos.
- Participación en socio drama acorde con la temática tratada.
- Exposición-Diálogo.
- Plenaria de los participantes (uso de resumen en papelotes)
- Evaluación mediante preguntas verbales a todos los asistentes.

## **ANEXO N° 01**

### **SABER COMUNICARNOS MEJORA NUESTRO INTERACTUAR**

La comunicación en la Institución Educativa es como el sistema circulatorio del ser humano. Si hay bloqueos arteriales es posible que se produzca un ataque al corazón. De la misma forma, un bloqueo de la comunicación en la empresa merma la productividad y destruye el clima laboral.

#### **Situación N° 01**

Imagínese la siguiente situación en la organización: un subordinado le entrega al jefe un informe que le ha tomado mucho tiempo y esfuerzo. El jefe lo empieza a leer y a la segunda página le grita al subordinado que es un inepto, que el informe no sirve para nada y que cómo es posible que haga las cosas tan mal. El subordinado mira al jefe en silencio y no le dice nada. Sale de la oficina y lo primero que hace es contarle a todo el personal lo injusto que es el jefe. Luego empieza a sabotearlo disimuladamente: llega tarde a reuniones convocadas por él, incumple encargos importantes, manipula al personal para que desconfíe de él y hace comentarios hirientes.

Esta situación, frecuente en el mundo empresarial, y en las Instituciones Educativas muestra dos estilos de comunicación: agresivo y pasivo. As personas con un estilo agresivo explotan ante los problemas. Suelen menospreciar el trabajo de los demás piensan que ellos siempre tienen

la razón, son dominantes, invaden el espacio de las personas y les gusta ser el centro de atención.

### **Situación N° 02**

Hace algún tiempo, mientras manejaba mi auto, vi como salía humo del motor. En el grifo me di cuenta de que el problema era el radiador. Cuando abrí con cuidado la tapa del radiador, salió despedido un líquido marrón que hervía y por poco me quema. El docente agresivo es como un auto con el radiador bloqueado: camina un poquito, se calienta rápido y explota en cada esquina. Y cuando explota embarra y daña mucho a las personas.

Las personas que tienen el estilo pasivo, en cambio, no explotan: agreden de una forma más sutil pero quizás más dañina. Suelen ser sujetos inseguros y temerosos de tomar riesgos; esconden sus verdaderas emociones e intenciones, buscan la aprobación de los demás y prefieren ceder antes de luchar por lo que creen.

### **Situación N° 03**

Volviendo al ejemplo del auto, las personas pasivas son como un automóvil cuyas llantas tienen pequeños tajos. Aparentemente no hay problemas – el auto puede caminar -, pero poco a poco las llantas van perdiendo aire hasta que el auto se queda botado. De la misma forma, el “pasivo” le hace perder aire a la cultura organizacional hablando a espaldas de terceros, manipulando, hiriendo y generando un clima de desconfianza y afectando las Relaciones Interpersonales.

Tanto el pasivo como el agresivo son estilos de comunicación en los que se presenta un déficit de respeto. En el caso del agresivo, le falta el respeto a los demás. En el caso del pasivo, le falta saber respetarse a sí mismo. El mejor estilo de comunicación es aquel en el que la persona

respeto a los demás y también se respeta a sí misma. Este es el estilo “asertivo”, por el que la persona asume la responsabilidad de su vida.

**Fuente:** BURLEY-ALLEN, *Madelyn. Managing Assertively. How to Improve Your People Skills. A Self Teaching Guide.* New York: John Wiley & Sons. Inc. 1995

## **ANEXO N° 02**

### **“DESACTIVANDO LOS BOTONES DE LA MENTE”**

Cuando nos curan con alcohol una herida abierta, explotamos de dolor de forma inmediata. De la misma manera, en el trabajo, en la institución educativa algunos estímulos presionan ciertos botones de nuestra mente hasta hacernos explotar de ira y destruir la confianza y la comunicación.

Cuando fui gerente de una academia preuniversitaria que pasaba por una época difícil en términos de volumen de alumnos, encontré un gran impulsador. Pedí al gerente de Ventas que lo entrevistase y lo contratase. A la semana, el gerente me comentó: “Entrevisté al promotor, pero el gerente de Recursos Humanos lo descartó” Decepcionado, vi fallar mi estrategia. Esa tarde me encontré con ambos gerentes en la cafetería. Le pregunté al de Recursos Humanos: “¿Qué tal la entrevista con el impulsador? ¿Por qué lo descartaste?” El me respondió: “No lo entrevisté...”. Lo interrumpí y no pudo decir nada más. Convertido en un monstruo, grité al gerente: “Me mentiste, dijiste que lo habías entrevistado”. Él me respondió: “Nunca miento; lo que pasa es ...”. No terminó de hablar. Rabioso, seguí insultándolo: “Como es posible que nos seas capaz de decirme que no te gusta la persona y culpes a otros”. El gerente de Recursos Humanos observaba impresionado mi reacción. Luego de que me vio calmado, dijo: “David, no entrevisté al impulsador, pero sí verifiqué sus referencias y no es recomendable”. En ese momento quería desaparecer: había armado tremendo lío sin razón y, lo que es peor aún, maltraté gratuitamente.

Cuántas veces reaccionamos desproporcionadamente, como en la historia anterior, y no dejamos a las personas terminar de explicar su punto de vista, estamos bloqueando las Relaciones Interpersonales poniendo trabas. Según Weeks, el ser humano tiene “botones” críticos que al ser presionados generan conductas explosivas que destruyen la comunicación y las Relaciones Interpersonales. Cuando nos ocurre, es como si un monstruo tomase el control de nuestra mente y de nuestro cuerpo. Una vez que pasa tomamos conciencia de lo que hicimos y nos arrepentimos, sin entender por qué ocurrió.

Hay dos causas importantes que originan esta reacción:

-Tener una niñez traumática: si nuestros padres explotaban frecuentemente, es probable que nosotros hayamos aprendido a hacer lo mismo. Y si recibimos poco amor, cariño y respeto de nuestros padres, nos generamos frustraciones subconscientes que favorecen conductas explosivas. Ante situaciones que nos evoquen momentos difíciles de la niñez, es probable que reaccionemos de forma explosiva.

-El estrés en el trabajo: a medida que tenemos más problemas en el trabajo, las frustraciones, tensiones y miedos se acumulan hasta que cualquier situación aprieta un botón y explotamos con fuerza.

¿Qué hacer? Tomemos conciencia. ¿Cuáles son los “botones” que disparan conductas agresivas en nosotros”? En mi ejemplo. El “botón” fue la posible mentira.

Fuente: WEEKS, Dudley. *The Eight Essential Steps to Conflict Resolution*. New York: Penguin Purnam Inc., 1994

En su libro “La inteligencia Emocional”, Goleman presenta un estudio que determina que el principal disparador de la ira son situaciones en la que nos sentimos en peligro físico, pero sobre todo cuando las afectadas pueden ser nuestra autoestima y nuestra dignidad”. Si tenemos una

sólida autoestima, aun en las circunstancias más difíciles de la vida nos sentiremos más seguros y estaremos menos propensos a explotar.

Desactivemos los “botones” que nos hacen explotar. Entendamos que nuestras mentes interpretan una percepción de la realidad y no la realidad absoluta. Respiremos profundamente y tomemos el tiempo para analizar la situación con calma y elegir nuestras acciones.

Fuente: GOLEMAN, Daniel. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books, 1995.

Tratando de esta manera que las relaciones con nuestros interactuantes (maestros - alumnos) sea lo más llevadero posible. Tratemos de aportar no restar, pues muchas veces las situaciones estresantes de nuestra vida cotidiana (vivencias traídas del hogar) bloquean nuestro normal desempeño y nuestro ánimo, tornándose en un comportamiento hostil y en una mala práctica de las Relaciones Interpersonales en nuestro centro de labores, con lo cual se afecta lamentablemente la esfera organizacional y el clima se vuelve negativo.

### **ANEXO N° 03**

#### **LECTURA MOTIVADORA SOBRE MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES**

Cuenta que una señora pidió un plato de sopa en un restaurante y fue al baño. Cuando regresó a su mesa vio a un hombre sucio y mal vestido tomando la sopa. Ella, indignada, decidió sentarse en la mesa, coger una cuchara y comer de la misma sopa al tiempo que miraba al individuo fijamente a los ojos. Al terminar la sopa el hombre vino con un plato de tallarines. Ambos comieron los tallarines en silencio. La señora pensó que quizá no era un mal hombre, que tal vez tenía hambre, y que al comprar los tallarines había demostrado ser un caballero. La señora, arrepentida, se paró para comprar el postre. Al regresar, el hombre ya no estaba; tampoco su cartera. Así que, desesperada, gritó “¡ladrón,

agarren al ladrón!” La gente corrió a perseguir al hombre. Mientras tanto, la señora volteo y vio una mesa con un plato lleno de sopa y una cartera al costado. Sí, se había equivocado de mesa y le había robado la sopa al hombre sucio y mal vestido.

Como la señora de la historia, a cuántas personas en nuestra vida tachamos de ladrones, injustos, tontos, cuadriculados o flojos cuando realmente no lo son. A cuántas personas discriminamos y les restamos oportunidades. Todo por el bloqueo que se produce en la comunicación y por qué las relaciones interpersonales no es adecuada y en un momento de arrebató éstas situaciones “nos hacen perder los papeles”. Seamos lo suficientemente flexibles para cuestionar y destruir los candados mentales. Solo de esta forma tendremos los lentes claros para aprovechar las oportunidades que nos ofrece la vida.

## **9.2. TALLER DE VALORES ORGANIZACIONALES**

### **9.2.1. Definición**

Valor es la cualidad por lo que una persona, o hecho despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. Son a su vez referentes que orientan el comportamiento humano hacia la realización personal.

Se educa en las Instituciones Educativas en valores para lograr más calidad de vida y hacer que las personas sean seres humanos más satisfechos.

En cada grupo social se dan un sin número de relaciones interpersonales: el aprecio, el respeto, la generosidad, etc.

### **9.2.2. Objetivos**

Al finalizar el Taller los docentes estarán en capacidad de:

- Realizar estrategias activas en la formación de valores.
- Promover la práctica de valores, actitudes y normas en el ámbito educativo.

### **9.2.3. Metodología**

Los participantes se reunirán 3 veces por semana, desarrollando una jornada, con una duración de 4 horas por jornada.

#### **Jornada N° 01**

- Ubicados en grupos formados para participar en las actividades programadas
- Participarán en la dinámica “Bolsa de Valores”
- Observarán el video: “Casos familiares”
  - Los hermanos
  - El permiso.
  - La mentira.
- En tarjetas esquematizarán los antivalores que se aprecian en cada caso (Anexo N° 01).
- Exposición - diálogo de los principales valores que se practican en las instituciones de trabajo.
- Acto seguido se les entrega (al dar la definición de los valores)
- Evaluación mediante preguntas a los participantes.

#### **Jornada N° 02**

- Los participantes serán ubicados en el grupo formado para la actividad.
- Proyección de video:
  - Buenos amigos.
  - Decisiones.
- Estando en grupos de trabajo elaborarán cuadro comparativo sobre los casos presentados en el video y lo fundamentarán explicando el conflicto de valores.
- Lecturas reflexivas sobre la justicia: (Anexo N° 02)
  - El sabio Rey Salomón.
  - Cuervo tramposo.
- Participarán en socio drama referente a la justicia y responsabilidad
- Exposición - Diálogo. Plenaria.

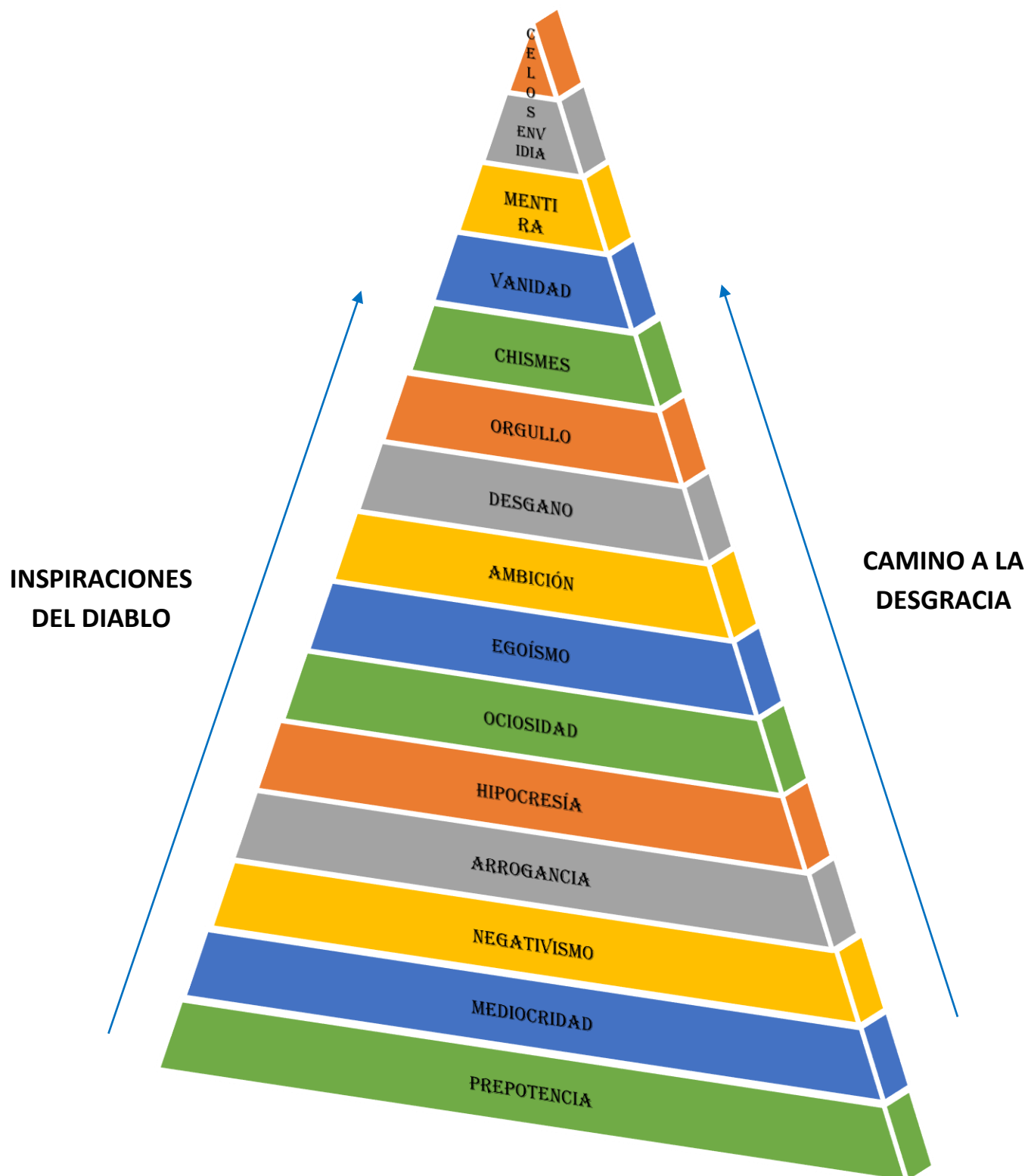
- Se entregarán impresos sobre: "Sé trabajador, si quieres ser feliz y exitoso".(Anexo N° 03)
- En equipo escribirán sus conclusiones en papelotes.
- Diálogo – exposición. Plenaria.

### **Jornada N° 03**

- Organizando grupos: Dinámica. "Fortalecimiento de mi autoestima"
- En equipo redactarán sus conclusiones.
- Se entrega impreso motivador para analizar: "El maestro como modelo" (Anexo N° 04).
- Plenaria (Exposición – diálogo)
- Conclusiones (papelotes)



**ANEXO N° 01**  
**“ANTIVALORES”**



## ANEXO N° 02

### “EL SABIO REY SALOMÓN”

Salomón es un jovencito cuando llega a ser rey. Ama a Jehová, y sigue el buen consejo que su padre David le dio. A Jehová le agrada Salomón, y por eso una noche le dice en un sueño: ‘Salomón, ¿qué quieres que te dé?. A esto Salomón contesta: ‘Jehová mi Dios, yo soy muy joven y no sé cómo gobernar. Por eso, dame sabiduría para gobernar bien a tu pueblo. A Jehová le agrada lo que Salomón pide. Por eso dice: ‘Porque has pedido sabiduría y no larga vida ni riquezas, te daré más sabiduría que a cualquier persona que haya vivido hasta ahora. Pero, además de eso, yo te daré las cosas que no pediste, sí, te daré riquezas y gloria.’

Poco tiempo después dos mujeres vienen a Salomón con un problema difícil. Esta mujer y yo vivimos en la misma casa,’ explica una. ‘Yo di a luz un nene, y dos días más tarde ella también dio a luz un nene. Una noche, el bebé de ella murió. Pero mientras yo estaba dormida, ella puso su nene muerto a mi lado y se llevó mi bebé. Cuando desperté y vi al nene muerto, noté que no era el mío.

Al oír esto, la otra mujer dice: ‘¡No! ¡El nene vivo es mío y el muerto es de ella!’ La primera mujer contesta: ‘¡No! ¡El muerto es tuyo y el vivo es mío!’ Así discuten las mujeres. ¿Qué va a hacer Salomón? Pide una espada, y, cuando se la traen, dice: ‘Corten en dos el bebé vivo, y den a cada mujer la mitad.



¡No! grita la verdadera madre. ‘Por favor, no maten al bebé. ¡Dénselo a ella!’ Pero la otra mujer dice: ‘No nos lo den a ninguna de las dos; córtlenlo en dos.’

Ahora Salomón dice: ‘¡No maten al nene! Dénselo a la primera mujer. Ella es la verdadera madre.’ Salomón sabe esto porque la madre verdadera ama tanto al bebé que está dispuesta a dárselo a la otra mujer para que no lo maten. Al oír la gente cómo Salomón ha resuelto el problema, se alegra de tener un rey tan sabio.

Durante la gobernación de Salomón, Dios bendice al pueblo haciendo que la tierra dé mucho trigo y cebada, uvas e higos y otros alimentos. La gente lleva buena ropa y vive en buenas casas. De todo lo bueno hay suficiente para todos.

<https://xn--cuentoscortosparanios-ubc.org/el-sabio-rey-salomon/>

### **“EL CUERVO TRAMPOSO”**

Se dice que, en tiempos pasados, un gran cuervo llegó a buscar gente. Vigilando un poblado, se precipitó sobre los iglús y exclamó:

-¡Vienen en camino muchos visitantes! Convendría que salierais a recibirles. Si no encontráis a esta gente antes de que caiga la noche, acampad al pie del acantilado.

La gente de los iglús creyó al cuervo y se puso en camino para recibir a los visitantes. Cuando llegó la noche montaron sus abrigos al pie del acantilado, y pronto las llamas de sus lámparas de grasa parpadeaban en las paredes de las casas de nieve.

Un poco después, antes de irse a la cama, apagaron todas las lámparas. El cuervo esperó hasta que estuvo apagada la última lámpara de piedra y luego remontó el vuelo hacia la oscuridad. Voló directamente a la punta del acantilado que coronaba los iglús. Allí en la cima había un enorme alero de nieve que podía desmoronarse al menor movimiento.

Este cuervo de la desdicha se posó en la nieve y empezó a saltar, correr y bailar de un lado para otro para producir un alud. Sus esfuerzos pronto se vieron compensados. La nieve acumulada se desprendió y cayó sobre los iglús de abajo. Los habitantes, que estaban dormidos, quedaron enterrados para no despertar nunca más.

El cuervo esperó a que llegase la primavera y desapareciese la nieve. Esperaba ansiosamente, porque sabía lo que iba a encontrar. Le gustaba arrancar los ojos a sus víctimas.

La nieve se derritió poco a poco y dejó al descubierto los cuerpos de las desdichadas gentes. El cuervo no había esperado en vano. Se divirtió vaciando los ojos de los que habían seguido inocentemente sus instrucciones. Toda la primavera estuvo debajo del acantilado, sin miedo a quedarse sin provisiones.

*Fuente: Maurice Metayer.*

### **ANEXO N° 03**

#### **“SÉ TRABAJADOR SI QUIERES SER FELIZ Y EXITOSO”**

1. Trabaja con entusiasmo y alegría, y verás irradiar de ti: talento y triunfos.
2. Para conquistar tus grandes objetivos o metas, trabaja con motivación y dedicación.
3. Dios nos consiguió el trabajo que tenemos para que seamos fraternos, respetuosos y solidarios, no para ser arrogantes, egoístas ni majaderos.
4. El centro de trabajo no es lugar para convivir en odio, envidia, mezquindad, chismes, celos, etc; el centro de trabajo es un templo donde convergen hombres y mujeres de buena voluntad.
5. El trabajo es la fuente de la que el gerente se nutre respetando al obrero; el obrero o el más humilde servidor igualmente respeta al gerente.

6. Es hermoso ver que un jefe actúa como líder y es respetado y querido por sus subordinados.
7. Los hombres pasan, las instituciones quedan, pero es bueno reflexionar ¿cómo quedan?; si sus trabajadores fueron buenos, la institución queda rebosante, pero si fueron malos, la institución queda en ruinas. Cada hombre está llamado a dejar una huella de éxito, una historia e triunfo y un ejemplo de victoria.
8. Cuando tengas la oportunidad de trabajar no te fijas en el valor de tu salario, fíjate en cuánto puedes aprender y cuánto puedes aportar para el éxito de la institución; allí está tu verdadero éxito y el de tus hijos.
9. Cuando tengas oportunidad de trabajar, no seas mezquino con tu saber ni con tu tiempo. Desarrolla tu labor con entrega, destreza y tesón, cumpliendo con las reglas de Dios.
10. Trabaja un kilómetro más y serás bendecido. El éxito estará contigo.
11. Los trabajadores muchas veces reniegan de su trabajo, de sus jefes, de la hora de entrada, de la hora de salida; reniegan cuando se les habla de responsabilidad y de cualquier cosa. No lo hagas tú.
12. Agradece a Dios por el puesto de trabajo que tienes.
13. Intenta en todo momento ser amigable, educado, prudente y tolerante con tus compañeros, jefes y gerentes.
14. Procura ser puntual, llegar antes y salir después de la hora; no esperes recompensa material por horas extras, será doble tu recompensa porque el trabajo es inspiración divina.

*Nuestra mayor fuente de conocimientos, son  
nuestros clientes más insatisfechos.*

**Bill Gates.**

## **ANEXO N° 04**

### **“EL MAESTRO COMO MODELO”**

Los resultados de estudios indican que los maestros que actúan como modelos influyen en los valores y los transmiten. La modelización del rol puede ser implícita o explícita e incidir tanto positiva como negativamente en los procesos de los alumnos relativos a la formación de valores.

Por lo tanto, se les exige que examinen críticamente sus propios valores u que reflejan los valores que ejemplifican a través de sus métodos de enseñanza, de sus relaciones con estudiantes y colegas, de los métodos de evaluación y valoración que utilizan y de la selección del contenido. Así misma es preciso considerar el entorno de aprendizaje que construyen, la atmósfera que crean en las aulas y las filosofías que sustentan acerca de la educación como proceso social. Sólo cuando ha llevado a cabo un examen y una reflexión crítico de la enseñanza de valores en el aula. Ello subraya la importancia en esa área, tanto de la formación inicial cuanto del perfeccionamiento durante el ejercicio de la docencia.

Se reconoce que la conducta del maestro afecta la forma en que los alumnos se trataban mutuamente. Po tanto los maestros deben tomar conciencia de las reacciones de sus alumnos ante lo que modelizan, dicen o hacen respecto de la enseñanza de valores y de qué manera ello lo afecta.

Barr y McGhie definen la enseñanza como “una función, no un acto, una serie de conversaciones, en las cuales el lenguaje, cualquiera que este sea, es inevitablemente moral”

Los valores en la educación trata, en consecuencia, de muchas cosas: de las relaciones que los maestros entablan con los estudiantes y con los colegas, de la metodología; de la manera como nos comportamos los unos con los otros; del tipo de lenguaje que empleamos para hablar con

los demás; del tipo de atmósfera en la cual operamos; de compartir responsabilidades y, lo más importante de todo, de cada maestro y de cada aspecto de la vida escolar.

## **X. EVALUACIÓN**

El proceso de evaluación de la propuesta: Relaciones Interpersonales y Valores Organizacionales como Estrategia para Mejorar el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, dirigido a los docentes del Nivel Primario y Secundario de Menores de dicha institución, desarrollada en forma secuencial y permanente, teniendo en cuenta los Talleres, esta evaluación se llevará acabo de acuerdo a los siguientes criterios:

- A) Participación en plenaria, exposición y participación en socio dramas.
- B) Asistencia regular a las jornadas de trabajo.
- C) Responsabilidad e interés demostrado en el desarrollo de las actividades

<b>CRITERIOS</b>	<b>PUNTAJE</b>
A) Participación en plenario, exposición, socio dramas.	70
B) Asistencia regular a las jornadas de trabajo.	10
C) Responsabilidad e interés demostrado en desarrollo de actividades.	20
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

## **XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALVAREZ, M & Otros. *“Estudios sobre la investigación del perfil y función directivo en los centros docentes. Revista de Educación N° 294. Enero – Abril 2006, pp. 89-91.*

- BENITES MORALES, Luis (1994). *"Habilidades Sociales y Autoestima en un grupo de Adolescentes en situación de riesgo"*. Universidad San Martín de Porras. Lima – Perú.
- CABALLO, V. (1999) *"Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales"*. Madrid – España. Editorial Siglo XXI.
- CANO, Betuel (1999). *"La Ética: arte de vivir. Talleres para formación en Valores"*. Volumen 1. santa Fe de Bogotá. – D.C. Colombia. Ediciones Paulinas.
- CÁRDENAS, G. y GARCÍA, R. (2004). *"Programa para mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral"*. Editorial McGraw Hill. 5ª edición. México.
- CIPRIANI, N. & VÍCTOR, M. (2004). *Divinidad para el éxtio: Liderazgo y Valores*. ONG "EIGER", Lima, Perú. Noviembre 2004.
- FISCHMAN, D. *Visión. Unidad de Descentralización de Centros Educativos*. MINEDU. Perú. Agosto 2000.
- HENDRICKS, J. J. (1986) *Curso de desarrollo organizacional y dinámica de grupos*. California State University, Stanislaus.
- MOLTÓ, G. (2001). *Algunas consideraciones acerca de los valores morales y su relación con la práctica docente*. Cuba.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Rosa Isabel & MARISA MIR, Alfredo Gómez (2007), *"Las habilidades sociales y las destrezas docentes en la formación de los maestros"* Revista inter-universitaria de formación del profesorado, ISSN 0213-8646, Nº 6, 1989, Págs. 383-392
- TORRES TASSO, Emperatriz, (2003) *"Habilidades Sociales: manejo de los problemas de conducta social en el hogar y la escuela"*. Colegio B.F. Skinner. Lima – Perú.
- VALLES ARANDIGA, Antonio (1995). *"Las Habilidades Sociales en el Trabajo"*. Madrid – España. Editorial EOS.
- VILLA, J. (2005). *"La animación de grupos"*. Edit. Escuela Española. Madrid.



## ANEXO N° 16

### V - HEURÍSTICA

#### TÍTULO DE LA TESIS

Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018

#### I. REALIDAD PROBLEMÁTICA

- El mantenimiento de un clima organizacional sano represente una variable de prioridad cuando se busca alcanzar otras estrategias de producción (David 1997).
- Cuando la institución u organización carece de un clima favorable se encuentra en perjuicio y desmedro, en comparación con otras que si lo tienen y por lo tal éstas proyectan productos de calidad (Velásquez, 2003).

#### II. TEORÍAS RELACIONADA AL TEMA

##### 2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

###### A. TEORÍAS

- De las Necesidades Aprendidas de Mc Clelland
- Modelo de Litwin y Stinger
- De los Sistemas de organización de Rensis Likert.
- De La Motivación Humana Abraham Maslow.

###### B. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZAC.

- Realización personal.
- Involucramiento laboral
- Supervisión.
- Comunicación
- Condiciones laborales.

##### 2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

###### A. TEORÍAS

- Del factor doble por Frederick Herzberg.
- De la Expectación de Vroom

###### B. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO

- Significación de la tarea.
- Condiciones de trabajo.
- Reconocimiento personal y/o social.
- Beneficios económicos.

#### FORMULACIÓN PROBLEMA

¿Qué relación existe entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018?

#### OBJETIVOS

##### General:

Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

##### Específicos:

Medir el nivel de Clima organizacional en los docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

Medir el nivel de Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

Determinar la relación entre Realización personal y Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

Determinar la relación entre Involucramiento laboral y Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

Determinar la relación entre Supervisión y Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

Determinar la relación entre Comunicación y Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

Determinar la relación entre Condiciones laborales y Satisfacción laboral en docentes de la I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018.

#### III. VARIABLES

- 2.1 Clima Organizacional.
- 2.2 Satisfacción Laboral

#### III. MÉTODO: DISEÑO INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL



**Población:** 95 docentes

**Muestra:** 92 docentes.

**Instrumentos:** Cuestionarios Escala CL – SPC y Escala SL – SPC.

**Metodología:** Aplicación y Validación.

#### IV. INSTITUCIÓN ESTUDIO.

- Institución Pública Emblemática “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018
- Investigación verificada correlación variables

#### V. HIPÓTESIS:

##### General:

**H1:** Hay relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la I.E. “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, en el año 2018.

**Ho:** No hay relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la I.E. “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, en el año 2018.

## Anexo N° 17

**Tabla 17. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN” DE TRUJILLO**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<b>GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018? <b>ESPECÍFICOS</b> <b>E1</b> ¿Qué relación existe entre la realización personal y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018? <b>E2</b> ¿Qué relación existe entre el involucramiento personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018? <b>E3</b> ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018? <b>E4</b> ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018? <b>E5</b> ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018?	<b>GENERAL</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018. <b>Ho:</b> No existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018. <b>ESPECÍFICAS</b> <b>H1:</b> Existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en los docentes Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018. <b>H2:</b> Existe relación entre el involucramiento personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018. <b>H3:</b> Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018. <b>H4:</b> Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018. <b>H5:</b> Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018.	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018. <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> <b>O1:</b> Medir el nivel del Clima Organizacional en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión, Trujillo 2018 <b>O2:</b> Medir el nivel de Satisfacción Laboral en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión. <b>O3:</b> Determinar la relación entre realización personal y satisfacción laboral en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión. <b>O4:</b> Determinar la relación entre el involucramiento personal y la satisfacción laboral en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión <b>O5:</b> Determinar la relación entre supervisión y la satisfacción laboral en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión. <b>O6:</b> Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión. <b>O7:</b> Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes I.E. José F. Sánchez Carrión.	Clima Organizacional.	✓ Teoría de las necesidades aprendidas ( Mc Clelland ) ✓ Teoría de los sistemas de organización. (Rensis Likert) ✓ Modelo de Litwin y Stinger. ✓ Motivación Humana (Abraham Maslow)	<b>Sonia Palma ( 2004 )</b> ❖ Realización personal. ❖ Involucramiento laboral. ❖ Supervisión. ❖ Comunicación. ❖ Condición laboral.	<b>Diseño:</b> Correlacional de Corte Transversal o seccional. <b>Población:</b> Conformada por 95 docentes (jerárquicos y por horas). <b>Muestra:</b> Conformada por 92 docentes, entre jerárquicos y por horas. <b>Técnicas:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> Escala CO – SPC 2004. Escala SL – SPC 2006.
			Satisfacción Laboral.	✓ Teoría del Factor Dual ( Frederick Herzberg ) ✓ Teoría de la Expectación ( Vroom )	<b>Sonia Palma ( 2006 )</b> ❖ Significación de la tarea. ❖ Condiciones de trabajo. ❖ Reconocimiento personal y/o social. ❖ Beneficios económicos.	<b>Métodos De Análisis de datos:</b> <b>Estadística descriptiva</b> Uso de tablas estadísticas y con frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales; promedio y la desviación estándar que dan cuenta de la tendencia central y la dispersión de los datos. Los datos se representarán en tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretación <b>Estadística inferencial</b> Cálculo coeficiente correlación Pearson y “t” de significación estadística. Prueba Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) para evaluar la dependencia de variables y contrastar la hipótesis planteada aceptando o rechazando la hipótesis.

